

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

3847 *Resolución de 1 de marzo de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de CTC Externalización, SLU.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa CTC Externalización, S.L.U. (Código de Convenio: 90011622011998), que fue suscrito el 30 de octubre de 2019, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por las secciones sindicales de USO y Co.bas en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 1 de marzo de 2020.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CTC EXTERNALIZACIÓN, S.L.U.

Introducción

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo, la empresa CTC Externalización, S.L.U, en adelante CTC y las Secciones Sindicales Estatales con mayoría de representación en los órganos colectivos de la Empresa, han negociado bajo el principio de la buena fe, diligencia y responsabilidad para obtener los acuerdos a los que se ha llegado.

Ambas partes, por las especiales características del objeto social de la empresa, han puesto de manifiesto su flexibilidad y adaptación para temas concretos como son el contrato de obra o servicio determinado, contrato a tiempo parcial, jornada y adecuación de la jornada y duración de los acuerdos, puntos básicos y determinantes para la gestión base de la empresa y de las relaciones laborales.

Así mismo, se reconoce la integración de CTC en el ámbito sectorial de las Empresas de Externalización de Servicios Auxiliares a la Producción, siendo ésta su actividad principal.

Por otro lado, han apostado claramente por la solución de los conflictos colectivos que puedan darse antes de acudir a la jurisdicción competente, otorgando esta función a la Comisión Mixta con carácter previo, además de la de la interpretación y vigilancia que le caracteriza.

Así también, y tal como ya quedó recogido en anteriores Convenios Colectivos de la compañía, se han querido recoger menciones ante dos situaciones con especial incidencia que se manifiestan en las relaciones laborales y que, por distintas circunstancias, merecen una especial protección y cuidado: el acoso sexual y la colaboración con las personas maltratadas de cualquier sexo y estado.

Finalmente, el redactado del actual Convenio ha sido adaptado a los criterios de igualdad y lenguaje no sexista, contemplado en el Plan de Igualdad de CTC y que vela por la igualdad de trato y oportunidades para todas las personas que trabajan en CTC.

CAPÍTULO I

Ámbitos del Convenio

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio colectivo establece las normas básicas que regulan las condiciones de trabajo entre la Empresa CTC EXTERNALIZACIÓN S.L.U. y los/as trabajadores/as incluidos dentro del ámbito funcional, personal y territorial del mismo.

La actividad principal de la empresa resulta coincidente con la definida en el ámbito funcional de la Asociación de Empresas de Servicios Auxiliares a la Producción, siendo dicho ámbito de pre y post producción el sector productivo en el que se integra la Empresa para todas sus actividades.

En consecuencia, este Convenio será de aplicación a todas aquellas actividades desarrolladas incluidas dentro de la externalización de procesos productivos, logísticos, administrativos y/o auxiliares, así como cualesquiera otras actividades directamente vinculadas, auxiliares y/o complementarias a las mismas, que fruto de la descentralización productiva, pasen a ser realizadas por la Empresa en base a su objeto social.

Por tanto, se entienden incluidas las actividades corporativas de gestión, planificación, control, marketing, comercial, y cuantas sean necesarias para el ciclo productivo y de gestión de la empresa, así como las que impliquen servicios, procesos y programas de trabajo para terceros, desarrollados con recursos propios y dependencia directa del personal necesario.

Adicionalmente, en virtud de los principios de unidad de empresa y actividad principal, el Convenio será de aplicación también al conjunto de actividades de la Empresa que basadas en la descentralización productiva hayan sido objeto de subcontratación por terceros.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio afecta a todo el personal que tenga establecida, o establezca, relación laboral común por cuenta ajena con la empresa CTC, independientemente del tipo de contrato laboral, fijo o temporal, bajo el que se haya formalizado esa relación.

Ambas partes acuerdan que, en los supuestos en que se produzca una subrogación de la plantilla proveniente de otras empresas, las personas que sean subrogadas por CTC, se integran dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, en relación a su estructura salarial, número de pagas extraordinarias, aun cuando se les reconozcan con motivo de dicha subrogación, los ingresos anuales brutos y su fecha de antigüedad (condición ad personam).

Todo ello salvo que exista la ineludible necesidad de llegar a otro tipo de acuerdos.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio colectivo afecta a cuantos centros de trabajo tiene establecidos CTC en el territorio español, así como a aquellos que puedan abrirse en el futuro y durante la vigencia del mismo.

En razón de ello, y por afectar a centros situados en distintas Comunidades Autónomas, el presente Convenio es definido como de ámbito nacional.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

La duración y vigencia del presente Convenio se extiende por tiempo de 5 años, definido desde el día 1 de enero del año 2020 hasta el 31 de diciembre del año 2024, ambos inclusive.

Por tanto, e independientemente de la fecha de publicación en el Boletín Oficial del Estado, sus efectos se retrotraen al día 1.º de enero de 2020, excepción hecha de aquellos puntos del texto articulado que definan una vigencia distinta a la general por razón de la materia específica que se trate.

CAPÍTULO II

Prórrogas y denuncias

Artículo 5. *Prórroga.*

Finalizada la duración del presente Convenio colectivo se entenderá prorrogado, automáticamente, de año en año, en sus propios términos, salvo denuncia expresa en tiempo y forma de alguna de las partes.

En caso que se produzca la prórroga del Convenio por no haber denuncia expresa de ninguna de las partes, el Convenio quedará renovado con aplicación del incremento del IPC real del año inmediatamente anterior, que corresponda sobre las tablas salariales del último año.

Las actualizaciones en tal caso serán hechas efectivas al mes siguiente de la publicación oficial por parte del INE del citado IPC.

En el caso que algún año el IPC real del año fuera negativo dicho resultado no se aplicaría.

Artículo 6. *Denuncia: forma, tiempo y efectos.*

Con el fin de promover la revisión total o parcial del contenido del presente Convenio, cualquiera de las partes firmantes del mismo podrá llevar a cabo el trámite de denuncia del mismo antes del término de la vigencia establecida, esto es del 31 de diciembre del año 2024. Sólo será válida la denuncia ejercitada por quien esté legitimado para ello.

Tanto la denuncia como la comunicación de promoción de negociación, que incorporará obligatoriamente la legitimación del promotor, los ámbitos del Convenio y las materias objeto de negociación, deberán formalizarse simultáneamente por escrito y ser notificadas a la otra parte y a la Autoridad laboral, a efectos de registro, al menos con dos meses de antelación a la fecha de vencimiento del Convenio o de cualquiera de sus eventuales prórrogas.

Ejercitada la denuncia, ambas partes se comprometen a iniciar los pasos necesarios que determinen un calendario para las negociaciones a realizar en un plazo no superior al mes, desde el momento de la recepción del escrito de denuncia.

Asimismo, y con la finalidad de que se pueda reducir al máximo el vacío de aplicación de las cláusulas obligacionales anteriormente vigentes, ambas partes se obligan a llevar a cabo la negociación bajo el principio de la buena fe y la celeridad necesaria para alcanzar acuerdos mutuamente satisfactorios que conformen la nueva regulación colectiva de condiciones de trabajo.

En cualquier caso, según la facultad atribuida a las partes negociadoras por el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda expresamente que no vez denunciado el presente Convenio, mantendrán vigentes y aplicables la totalidad de sus cláusulas hasta la entrada en vigor de un nuevo Convenio.

CAPÍTULO III

Vinculación, compensación, interpretación, vigilancia de lo pactado y efectos

Artículo 7. *Vinculaciones.*

1. Entre lo pactado:

El Convenio colectivo pactado conforma un conjunto indivisible que sustituye de forma íntegra al anterior existente. En consecuencia, todo su texto conforma un equilibrio de derechos y obligaciones que no puede ser, ni pretender ser, aplicado sólo en la parte que sea beneficiosa.

En el supuesto de que alguno de los pactos que contiene en su articulado fuera objeto de declaración de nulidad parcial o total por la jurisdicción laboral, automáticamente quedaría sin efecto y se procederá de forma inmediata a resolver la situación creada.

A tal fin, se determina que las partes negociadoras del mismo se reunirían con carácter de urgencia para conocer el alcance de lo anulado, analizarlo conjuntamente y dar solución de nueva redacción si fuera posible.

En el caso de que se determinara que el pacto declarado nulo fuera sustancial en la negociación realizada, bien por su alcance obligacional o normativo, ambas partes deberán considerar el desequilibrio producido y, en su caso, la renegociación necesaria.

En principio, y salvo consideración de incidencia sustancial del total contenido del Convenio por las partes firmantes, la nulidad de uno de sus puntos no afectará al resto del texto articulado del Convenio.

2. Con lo pactado:

Por ser el Convenio presente la expresión del acuerdo más amplio posible entre las partes negociadoras, éstas, en tanto en cuanto se cumplan los acuerdos alcanzados, se comprometen a no promover ni realizar actuaciones que puedan dar lugar a la alteración de las relaciones laborales y del clima de confianza entre ellas.

Artículo 8. *Compensación y absorción.*

Las condiciones que se establecen en este Convenio, valoradas en su conjunto y en cómputo anual, son compensables con las mejoras de cualquier tipo que viniera satisfaciendo anteriormente la empresa, bien sea por imperativo legal, Convenio colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la empresa o por cualquier otra causa.

Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, convenios colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente Convenio.

En este sentido, la cláusula de revisión salarial establecida en el artículo 37 del presente Convenio colectivo establece la no absorción y/o compensación de los incrementos salariales establecidos de forma anual respecto al salario Convenio (salario base y pagas extras), así como las excepciones a dicha no absorción y/o compensación.

Las disposiciones legales futuras que pudieran suponer un cambio económico en todos o en algunos de los conceptos pactados en el presente Convenio o supusieran la creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica cuando, considerados en su totalidad y en cómputo anual, superen a los establecidos en este Convenio o los que vinieren percibiendo los trabajadores, debiéndose entender, en caso contrario, absorbidos por las condiciones pactadas en el mismo.

Artículo 9. *Interpretación, vigilancia de lo pactado y solución de conflictos.*

Para resolver cuantas cuestiones pudieran surgir sobre la interpretación y la aplicación de este Convenio, se constituye una Comisión Paritaria compuesta por 3 representantes de la parte social y 3 de la Empresa. Los miembros de la parte social serán proporcionales a la representatividad que los sindicatos firmantes del Convenio ostenten en la empresa.

En caso de existir conflictos sobre la interpretación del presente Convenio o de cualquiera de sus artículos, cláusulas o disposiciones, será preceptivo someter controversia a la comisión paritaria con carácter previo a cualquier acción.

Una vez tratado en la comisión paritaria el conflicto en caso de desacuerdo las partes se obligan a que en el caso se inicie cualquier acción se deberá instar previamente en los organismos de solución extrajudicial de conflictos colectivos establecidos. En particular, para la resolución de los conflictos surgidos en el seno de la comisión paritaria, se estará a lo establecido en el artículo 55 del presente Convenio.

La Comisión Paritaria atenderá en todo caso las siguientes cuestiones:

1. La interpretación y vigilancia de la aplicación de lo pactado se atribuye, de forma específica, a una Comisión representativa proporcionalmente de quienes han llevado a cabo las negociaciones del presente Convenio.

2. Comisión Mixta: Las partes firmantes del Convenio, acuerdan la constitución de una única Comisión Paritaria Mixta, a la que se le atribuyen las facultades de:

a) Interpretación de lo pactado en caso de discrepancias en el momento de su aplicación real.

b) Vigilancia del cumplimiento efectivo de cuanto se ha pactado.

c) Intervención en casos de conflictos colectivos, tanto en calidad de mediadora y conciliadora como de paso previo necesario al ejercicio de la vía jurisdiccional o administrativa posible.

1. Composición: Estará formada por 3 miembros que cada una de las partes que han acordado el Convenio designen. Uno de entre ellos, o tercero que se designe, hará las veces de secretario.

2. Lugar de reunión: Será el del domicilio social de la empresa, paseo de la Zona Franca 83-95 de la ciudad de Barcelona.

3. Petición de reuniones: Se llevará a cabo mediante escrito dirigido a la otra parte en el que conste con claridad el motivo de la reunión, texto de aplicación controvertido, punto en el que se cuestione cualquier grado de aplicación o la base del conflicto colectivo planteado.

Recibido el escrito, del que se acusará recibo, se convocará la reunión correspondiente en función de la urgencia del asunto, no transcurriendo más de siete días hábiles en cualquiera de los casos.

4. Reuniones: Del contenido de las reuniones, así como de sus conclusiones se levantarán las Actas correspondientes con los acuerdos alcanzados, si así fuere, que serán firmadas por todos los asistentes.

En caso de tener que llegar a conclusiones por la vía de votaciones, serán válidos los adoptados por mayoría simple de los asistentes.

De las Actas a que se hace referencia se remitirá copia a la Autoridad Laboral correspondiente en cada caso.

Los acuerdos de esta Comisión obligaran a las partes interesadas, salvo que hayan sido tomados quebrantando normas de aplicación necesaria, quedando a salvo las acciones de terceros que puedan sentirse perjudicados por aquellos.

Artículo 10. *Prelación de normas.*

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo regularán las relaciones entre la Empresa y su plantilla, con carácter preferente o prioritario a otras disposiciones de carácter general, incluso en aquellas materias en que las estipulaciones son diferentes de las que establezcan las disposiciones mencionadas, de manera que se considerarán compensadas en el conjunto de las condiciones de este Convenio, de acuerdo con lo previsto en el artículo 3.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En lo no previsto en el presente Convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores/as y demás normas laborales que resulten de aplicación imperativa por considerarse como derecho necesario.

No serán de aplicación a los trabajadores/as afectados por este Convenio, los Convenios Colectivos de cualquier ámbito funcional o geográfico que se puedan pactar y que pudiesen afectar a la actividad desarrollada por esta Empresa, puesto que ambas partes conocen y reconocen el vacío convencional que a este respecto afecta, salvo el que se pudiera aprobar en el sector de la Empresas de Externalización de Servicios Auxiliares a la Producción, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 84.2 para los convenios de empresa.

CAPÍTULO IV

Contratación. Principios generalesArtículo 11. *Contratación.*

Las relaciones laborales que se establezcan entre la empresa CTC y sus posibles trabajadores/as serán siempre bajo la modalidad de contrataciones escritas, independientemente de la modalidad contractual elegida.

La empresa hará uso del marco normativo vigente en cada momento para adecuar sus necesidades a la modalidad más adecuada posible de contratación, tanto para la cobertura de los puestos de trabajo de estructura fija como temporal y de servicios. Las distintas modalidades de contratación no tendrán otras diferencias en cuantos a sus efectos que aquellos específicos que estén regulados para los mismos, en función de sus especiales características: tiempo, jornada, formación requerida etc., estableciéndose siempre un salario bruto anual, según la distribución salarial fijada en este Convenio.

Artículo 12. *Períodos de prueba.*

Todos los contratos de trabajo podrán establecer un período inicial de prueba que, superado, producirá plenos efectos. Dicho período de prueba deberá concertarse por escrito en el propio contrato de trabajo.

Los períodos de prueba vendrán determinados por las titulaciones requeridas para las adecuaciones y desarrollo del puesto de trabajo y la asignación a alguno de los grupos profesionales que se establecen más adelante.

Así, quedan establecidos los siguientes:

Grupos 0 y 1: dos meses.

Grupos 2, 3, 4: tres meses.

Grupos 5: cuatro meses.

Grupos 6, 7 y 8: seis meses.

El desistimiento de la relación laboral durante el período de prueba no dará lugar a indemnización alguna a la otra parte.

Las partes acuerdan que la situación de Incapacidad temporal suspenderá el periodo de prueba.

En cualquier caso, y al amparo de cualquier circunstancia que pudiera darse, todas las personas empleadas con titulación media o superior, y en virtud de dicha circunstancia, al amparo de lo dispuesto en el artículo 14 del actual Texto del Estatuto de los Trabajadores, podrán concertar un periodo de prueba de 6 meses.

Artículo 13. *Promociones y ascensos.*

Para la cobertura de vacantes se dará carácter prioritario al personal interno. A este fin se determina el procedimiento siguiente:

– El Departamento de selección de la empresa en coordinación con los responsables de los servicios elaborará la lista de personas candidatas que reúnan los requisitos objetivos que se requieran para el puesto a cubrir.

– Si de entre éstas, el citado departamento considera idóneo alguna de ellas, el puesto será cubierto por la persona designada.

– En el caso de que no hubiera nadie a nivel interno que reuniera los requisitos, o que no fuera considerada idónea, la empresa procederá a la cobertura del puesto vacante a través de la búsqueda de personal externo.

– En la comisión de formación informará de las promociones que se realicen, y de cobertura de vacantes que se cubran con personal interno.

Artículo 14. Cesas voluntarios.

El/la trabajador/a podrá extinguir su contrato de trabajo mediante la manifestación de su voluntad de dimisión de forma inequívoca.

A tal fin, deberá remitir escrito a la empresa, con acuse de recibo, en el que indique su voluntad de rescisión del contrato vigente, y la fecha término de su relación laboral, con los plazos mínimos siguientes:

- a) Grupos 0,1,2 y 3: 15 días naturales.
- b) Grupos 4 y 5: 20 días naturales.
- c) Grupos 6 y 7: 30 días naturales.
- d) Grupo 8: pactado a nivel individual.

En el supuesto caso de que el/la trabajador/a incumpla el tiempo de preaviso que le corresponda, la empresa podrá retener, y hacer suyas, en el momento del pago del correspondiente finiquito las cantidades resultantes de un día de salario del trabajador por cada día que incumpla el preaviso mínimo a que viene obligado.

CAPÍTULO V**Contratación y empleo****Artículo 15. Contratos temporales: Eventuales e interinidad.**

Ambas partes quedan vinculadas únicamente a las condiciones específicas que para este tipo de contratación estén contenidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y las concretas dictadas en desarrollo de las mismas por causa de fomento de empleo o cualquiera otra salvo la siguiente especificación:

a) Contratos eventuales: Los contratos eventuales realizados al amparo de lo establecido en el artículo 15.1. b) del E.T. en su redacción dada por la Ley 12/2001 tendrán una duración máxima de 6 meses dentro de un periodo de 12 meses.

Se entenderán como causas válidas en el contrato eventual a título enunciativo y no limitativo, incrementos de actividad en periodos concretos, sustitución de vacaciones, cambios organizativos que requieren necesidad de personal en periodos temporales muy concretos, arranque e inicio de servicios, necesidades en el servicio por mejora de procesos, y cambio de procedimientos de trabajo.

En caso de que un contrato eventual se concierte por un plazo inferior al máximo podrá prorrogarse por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

b) Contrato de interinidad: Se podrá utilizar este tipo de contrato en la sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, incluyendo entre los supuestos legales por los que este contrato se puede realizar, el de la sustitución de trabajadores en periodo vacacional.

Artículo 16. Fijos discontinuos.

Con la finalidad de concretar lo dispuesto para este tipo de contratos en el marco legal vigente, se establece el orden y forma de llamada de los trabajadores incluidos en este colectivo:

1. El orden de llamada se llevará a cabo iniciándose por los trabajadores/as que lleven más tiempo sin actividad.
2. Estando en relación directa con la empresa en la que hubieran estado prestando servicios con anterioridad.
3. Afectando al puesto de trabajo que hubiera desempeñado en la misma.

Artículo 17. *Contrato de obra o servicio determinado.*

La modalidad de contrato por obra o servicio determinado será la más normalizada dentro del personal de operaciones. A tales efectos se entenderá que tienen sustantividad propia todos los servicios contratados por un tercero en el marco de procesos de externalización total o parcial de actividades cuya ejecución en el tiempo es, de duración incierta, y cuyo mantenimiento permanece hasta la finalización del servicio objeto del contrato rescisión o finalización de la vigencia del mismo. Los contratos por obra o servicio determinado, se extenderán por escrito, y tendrán, la misma duración que la campaña o servicio contratado con un tercero, debiendo coincidir su extinción con la fecha de la finalización del servicio que se contrató, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Se entenderá que la campaña o servicio no ha finalizado, si se producen sucesivas renovaciones sin interrupción del contrato mercantil formalizado por un tercero con CTC.

Por la especial significación que este tipo de contrato tiene en el ámbito de la empresa, derivado de la realización de trabajos para terceros, se conviene en determinar los siguientes:

1. Causa de estos contratos: Los contratos de obra o servicio determinado vendrán determinados por las necesidades concretas que se den en la empresa, tanto en su estructura central y corporativa como por los servicios que se contraten y realicen a terceros en relación con el objeto social que se tiene dado.

Por ello, se entenderán con sustantividad propia para ser considerados como causa suficiente y legal para la formalización de estos contratos, los amparados en contratos mercantiles de prestación de servicios entre CTC y cualquier otra empresa para realizar servicios contemplados en el objeto social de la primera.

2. Duración de los contratos: Vendrá determinada por la previsión de tiempo necesaria para la realización de la obra o servicio concreto, pudiendo estar determinada de inicio o ser de duración incierta en el momento de su formalización, manifestada en el contrato programa entre las empresas.

De ser fecha cierta, será ésta la que determine la vigencia del mismo.

De ser incierta, la duración de los contratos asignados a la misma será la que dure aquélla.

No obstante, en los dos casos descritos se estará a lo dispuesto en cada momento a las normas legales de referencia, en cuanto a la duración máxima del mismo y la posibilidad de condición de fijos en la empresa.

3. Formalización: Para la formalización de un contrato de obra o servicio determinado, derivado de la necesidad de personal para realizar un servicio a terceros, se requerirá siempre:

La existencia de un contrato mercantil entre CTC y la empresa tercera con expresión concreta del tipo de servicio a realizar, duración aproximada o concreta del mismo y volumen de personal idóneo para su realización.

El contrato de obra o servicio determinado entre CTC y la persona contratada para la prestación de servicios a terceros deberá contener la mención al contrato mercantil de referencia y la duración cierta o incierta del mismo.

4. Extinción: Además de las situaciones generales y previstas de fecha cierta, o incierta aproximada, en la contrata establecida entre las empresas, es un hecho constatable que las circunstancias de mercado relativas a producción, venta, y otras de la empresa tercera con la que CTC contrata el servicio pueden dar lugar a alteraciones del contrato inicial, y éstas, producir efectos de extinciones de contratos, que afecten sólo a una parte del personal adscrito a ese servicio u obra determinada. Podrá extinguirse, por tanto, el contrato por obra o servicio determinado en aquellos supuestos en que por disminución del volumen de la obra o servicios contratado, resulte innecesario el número de trabajadores contratados para la ejecución del mismo, en cuyo caso se podrá reducir el

número de personas contratadas para la ejecución de la obra o servicio, de forma proporcional a la disminución del volumen de obra/servicio.

En estos casos, y para producir plenos efectos de extinción normalizada, se deberán dar las siguientes circunstancias:

- a) Comunicación escrita suficiente de la empresa tercera a CTC en la que conste la incidencia que provoca la alteración del volumen del servicio contratado.
- b) Acuse de recibo de la comunicación anterior.
- c) Análisis del volumen de personas trabajadoras afectadas que estén adscritas al servicio que se extingue parcialmente.
- d) Caso de no ser posible la afectación de forma clara y directa por adscripción real, vendrá determinada por el criterio objetivo de la antigüedad del contrato firmado entre CTC y las personas trabajadoras adscritas a ese servicio.
- e) Comunicación de preaviso suficiente al trabajador/a.
- f) Puesta a disposición del trabajador/a, junto con el correspondiente finiquito, de la indemnización que le corresponda por finalización del contrato, al amparo de lo que esté dispuesto en la normativa reguladora de este tipo de contratos.

Artículo 18. *Contrato a tiempo parcial.*

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo establecida en el artículo 23 del presente Convenio.

La retribución de los contratos a tiempo parcial será directamente proporcional (tanto en el salario Convenio como en cualquier otro plus que se estableciera) a las horas contratadas, todo ello en comparación al contrato a jornada completa.

Podrá acordarse la realización de horas complementarias en los contratos a tiempo parcial, siempre y cuando la jornada contratada sea superior a 10 horas semanales en cómputo anual. En estos casos se deberá formalizar por escrito y en modelo oficial que al efecto este establecido. Dadas las específicas características de los servicios objeto de la empresa, la distribución y forma de realización de las horas complementarias se adecuará a las necesidades y modificaciones reales de los servicios, comunicando la empresa al trabajador con el tiempo suficiente y respetándose las jornadas y descansos establecidos entre jornadas y descansos semanales.

Se establece que el número de horas complementarias que se pacten en los contratos a tiempo parcial puede ser hasta el 60 % de las horas ordinarias contratadas. En ningún caso las horas ordinarias y horas complementarias excederán del límite legal de trabajo a tiempo parcial definido en el artículo 12.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas complementarias que se hagan mensualmente hasta el 30% de las horas ordinarias contratadas se abonará al precio de la hora ordinaria, y las que se hagan entre el 31% y el 60% se abonarán conforme a lo establecido en el artículo 29 del presente Convenio (con un recargo del 15% sobre el precio/hora del salario base)

Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, cuya realización puede ser exigida por parte de la empresa, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, la empresa podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador/a la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 30% de las horas ordinarias del contrato.

CAPÍTULO VI

Dirección y organización de la empresa

Artículo 19. *Principio general.*

La organización del trabajo en la empresa corresponde a la Dirección de la empresa, con la debida observancia de las normas legales que estén vigentes en cada momento y

las competencias que tengan reconocidas, en el mismo marco, los representantes de los trabajadores.

Con carácter enunciativo, son competencia de la Dirección de la empresa:

- El establecimiento de niveles y jerarquías de trabajo, así como su distribución en los centros de trabajo.
- La determinación de las políticas generales de la empresa: financiera, comercial, administrativa, técnica, de recursos humanos, productiva, de comunicación, calidad, marketing, publicidad y cuantas sean comunes o específicas de una empresa.
- La organización del trabajo en todos sus centros.
- La clasificación y funciones de los trabajadores/as en ausencia de pacto concreto que le vincule.
- La exigencia de la actividad considerada normal y la extraordinaria cuando concurren necesidades de esa índole.
- La composición de la plantilla, admisión, promoción y dirección del personal.
- El régimen de disciplina en el trabajo.
- Las instrucciones sobre asignación y uso de elementos mecánicos, herramientas e instrumentos de trabajo, material, su conservación y mantenimiento.
- En general, dictar cuantas normas internas sean necesarias en cualquiera de sus áreas y actividades que tengan lugar en su ámbito de empresa.

Artículo 20. *Bases de actuación y objetivos de empresa y personales.*

Las bases que inspiran las relaciones de trabajo en la empresa CTC, están basadas en la confianza mutua, el respeto a las personas y a su dignidad, la no discriminación, la prevención y salud, la diligencia y la buena fe, protección a las personas y colectivos más desfavorecidos así como a la formación necesaria.

Los objetivos que se persiguen son relativos a la productividad y calidad necesaria y exigible, la plena ocupación, la remuneración objetiva, la integración, la no concurrencia, resolución interna previa a los conflictos colectivos, la paz social y cuantos otros de índole complementaria deban ser contemplados.

Artículo 21. *Clasificación funcional.*

1. Los/las trabajadores/as de CTC Externalización S.L., en atención a las funciones que desarrollen, y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en Grupos Profesionales.

Este sistema de Grupos se establece bajo premisas objetivas, por la concurrencia de unos criterios determinados y, dentro de cada uno de ellos, diferentes niveles de cumplimiento.

2. Los criterios a que se hace referencia son:

2.1 Conocimientos: En este criterio se tienen en cuenta no sólo la titulación o certificación objetiva del grado de conocimiento alcanzado en una materia determinada que presuponga poder cumplir correctamente con la tarea asignada, sino también el conjunto de conocimientos adquiridos y aportados y la especial dificultad que pueda entrañar la adquisición de esos conocimientos.

2.2 Iniciativa y Autonomía: En este criterio se tienen en cuenta tanto la mayor o menor sujeción a directrices y normas de actuación como el mayor o menor grado de subordinación en el desempeño de la función que se desarrolla.

Se valora, de forma complementaria, la detección de problemas y necesidades así como la aportación de soluciones realizables.

2.3 Complejidad: Este criterio engloba los diferentes aspectos de dificultad en el trabajo a realizar por sus propias características o por intervenir diversos factores que deben ser tenidos en cuenta para el correcto desempeño y toma de decisiones en el ámbito de su trabajo.

Se valora, de forma complementaria, el nivel de esfuerzo físico requerido y las condiciones de trabajo en que se desenvuelva el/la trabajador/a.

2.4 Responsabilidad: Este criterio tiene en cuenta el grado de autonomía en la realización de sus funciones, el nivel de influencia sobre los resultados finales, el valor que aporte a la empresa por su gestión directa en relación a personas, productos, maquinaria y resultado económico.

2.5 Mando: Criterio que tiene en cuenta el nivel de supervisión, planificación y desarrollo de tareas, la capacidad de interrelación, número de personas bajo dependencia directa y características y nivel del grupo de personas.

2.6 Experiencia: Criterio que valora la capacidad acumulada a través del tiempo en la realización de trabajos y gestión concreta con resultados positivos, determinando una mayor efectividad y eficiencia en el trabajo encomendado.

Artículo 22. *Grupos funcionales.*

Todas las personas trabajadoras de la empresa CTC estarán encuadradas en algunos de los Grupos siguientes:

a) Técnicos: Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones medias o superiores, y que realizan tareas de elevada cualificación, complejidad y responsabilidad. En los casos de nueva contratación se exigirá la acreditación de la titulación necesaria para el desempeño de la función correspondiente.

b) Administrativos/as y empleados/as: Incluye a las personas con suficiente nivel de conocimiento y experiencia, que realiza tareas administrativas, comerciales, de relaciones públicas, organizativas, informáticas, sanitarias, delineación, laboratorio y, en general, las relativas a trabajos de oficina, de gestión económica y financiera, coordinación de labores productivas y tareas auxiliares de las definidas.

c) Operarios/as: Incluye a las personas con conocimientos y experiencia suficientes para ejecutar operaciones relacionadas con procesos productivos de forma directa o indirecta a través de mantenimiento, transporte y operaciones auxiliares de éstas. También incluye funciones de supervisión y control de estas actividades.

Todas las tareas y funciones relacionadas en cada Grupo Funcional no son limitativas, sino que enumeran algunas de las muchas que pueden incluirse. La empresa asignará a cada trabajador/a en el Grupo que le corresponda bien por existir la mención expresa de su función o tarea, bien por analogía de las indicadas en caso de no estar mencionadas.

Artículo 23. *Clasificación profesional.*

Todas las personas trabajadoras de la empresa CTC estarán encuadradas en Grupos Profesionales que atienden a: aptitud profesional para el desempeño, titulaciones regladas y no regladas, contenido de la prestación que se realiza, entre otros.

Los Grupos profesionales definidos serán ocho, de menor a mayor, en función de lo citado en el párrafo anterior.

Grupo Profesional 0. Criterios generales:

Comprende al personal no cualificado (grupos 1 al 3), de nueva incorporación en la empresa.

Este personal, permanecerá como máximo un periodo de seis meses, al inicio del séptimo mes pasará de forma automática a ser adscrito al grupo que le corresponda por la función que desarrolle.

Grupo profesional 1. Criterios generales:

Operaciones que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren básicamente de esfuerzo físico y / o atención sin requerir de una formación específica.

Formación: conocimientos a nivel elemental.

Ejemplos de adscripción a este grupo:

- Actividades manuales de acondicionado y/o envasado, ensamblaje de piezas sin regulación o puesta a punto, manipulación.
- Operaciones elementales de máquinas sencillas, entendiendo por tales aquellas que no requieren adiestramiento y conocimientos específicos.
- Operarios/as de montaje, manipulaciones y producción en general.
- Operaciones de carga y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples. Mozos/as de almacén.
- Operaciones de limpieza.
- Lecturas de contadores o suministros en general.
- Todas aquellas que, por asimilación o analogía puedan ser equiparadas a las enunciadas.

Grupo Profesional 2.a). Criterios generales:

Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión que, normalmente, exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

Formación: Graduado escolar, ESO, Formación profesional de primer grado, o formación equivalente.

Ejemplos de adscripción a este grupo:

- Ayuda y soporte en procesos de elaboración de productos.
- Actividades operativas en ensamblaje de piezas, reparaciones, acondicionado y/o envasado con regulación y puesta a punto.
- Operarios de calderas.
- Labores elementales de laboratorio.
- Funciones de recepción y centralita telefónica, atención telefónica que no exijan una cualificación especial o conocimientos de idiomas.
- Tareas de ayuda en almacenes que, además de labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de los almacenistas, clasificadores.
- Tareas propias de los responsables de marcas en almacenes.
- Clasificar, separar pedidos y cumplimentación de los mismos.
- Carretilleros.
- Conductores.
- Lecturas de contadores expertas, con movilidad a distintas zonas.
- Auxiliares administrativos; tareas de apoyo en oficinas.
- Todas aquellas que por asimilación y / o analogía, puedan ser equiparadas a las enunciadas.

Grupo Profesional 2.b) Criterios generales:

Funciones que consisten en operaciones que requieren realizar un oficio o actividad con una formación específica, con un método de trabajo preciso y concreto, con la supervisión adecuada a las funciones realizadas.

Formación: Graduado escolar, ESO, complementadas por formación específica de las tareas asignadas, requiriendo, a ser posible, una experiencia anterior.

Ejemplos de adscripción a este grupo:

- Especialista. Según la norma UNE 58451:2016 serán los operarios de carretillas categoría II grupo II.B. En concreto, manejo de carretillas de almacenaje de gran elevación,

en las que el operador se eleva junto con la carga. Recoge pedidos de alto nivel, trilaterales. Carretillas montadas sobre camión. Carretillas todo terreno. Igualmente, el personal que maneje Puente Grúa.

Grupo profesional 3. Criterios generales:

Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Formación: Graduado escolar, ESO, complementadas por formación específica de las tareas asignadas, requiriendo, a ser posible, una experiencia anterior.

Ejemplos de adscripción a este Grupo:

- Tareas operativas en maquinaria de envasado y / o acondicionado.
- Operarios que utilicen maquinaria pesada para manipular cargas pesadas (maquina con puente grúa).
- Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
- Funciones de responsabilidad de equipo de trabajo, bajo la dependencia de jefe de turno o sección.
- Tareas propias de los/as operadores/as de sistemas informáticos.
- Trabajos de mecanografía, con alto nivel de pulsaciones y bajo nivel de errores, que puede llevar implícita la redacción de correspondencia según formato o instrucciones específicas.
- Tareas de comodín entre varios procesos y/o servicios
- Administrativos/as en general con estudios avanzados de ofimática.
- Programadores/as (júnior).
- Técnicos de sistemas (júnior).
- Todas aquellas que por asimilación o analogía puedan ser encuadradas en este Grupo.

Grupo Profesional 4. Criterios generales:

Comprende trabajos de ejecución autónoma, desarrollado bajo supervisión, que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte del personal encargados de su ejecución, comportando la responsabilidad de su resultado y pudiendo, a su vez, ser ayudados por otras personas trabajadoras.

Formación: BUP, EGB, ESO o equivalente, complementada con formación específica de carácter profesional, y la obtenida con la experiencia real en trabajo similar.

Ejemplos de adscripción a este Grupo:

- Oficiales administrativos/as.
- Técnicos de sistemas informáticos.
- Técnicos de selección.
- Técnicos de laboratorio.
- Técnicos de personal.
- Responsables de un turno de trabajo, que implique la coordinación y supervisión de un grupo de trabajadores o sección determinada bajo las directrices del Jefe de servicio.
- Vendedores/as especializados.
- Programador informático avanzado (senior).
- Técnico de Prevención de Riesgos.
- Técnico de Calidad.
- Ingenieros (júnior).
- Todas aquellas que, por asimilación o analogía, puedan ser encuadradas en este Grupo.

Grupo profesional 5. Criterios generales:

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores que, sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

Formación: BUP, o equivalentes, completados con experiencia o titulación profesional de mayor grado relativa a los trabajos a realizar en su función.

Ejemplos de adscripción a este Grupo:

– Jefes de Servicio, entendiéndose como tal quien asume la responsabilidad directa de la coordinación, supervisión y control de las tareas y del personal adscrito. Reporta a su gerente.

– Ingeniero de proyectos.

– Analista funcional informático.

– Todas aquellas que, por asimilación o analogía, puedan incluirse en este grupo.

Grupo profesional 6. Criterios generales:

Incluye las funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los criterios de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de personas en una misma unidad.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e, incluso, de participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Ejemplos de adscripción a este Grupo:

– Gerente de cuentas.

– Jefe de Área.

– Jefes Departamento.

– Coordinador servicios (coordinación de al menos dos servicios diferentes).

– Delegados/as de la red de ventas.

– Jefe de proyectos informáticos.

– Todas aquellas que, por asimilación o analogía, puedan incluirse en este grupo.

Grupo profesional 7. Criterios generales:

Incluye funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente a la propia dirección, a los que debe dar cuenta de su gestión.

Ejemplos de adscripción a este Grupo:

– Directores/as división.

– Todas aquellas que, por analogía o asimilación, puedan incluirse en este.

Grupo profesional 8. Criterios generales:

Incluye funciones de dirección que suponen responsabilidad completa para estar integrado en el comité de dirección de la compañía.

Ejemplos de adscripción a este Grupo:

- Director/es General.
- Directores de Unidad de Negocio.
- Directores de funciones de Soporte.
- Todas aquellas que, por analogía o asimilación, puedan incluirse en este.

CAPÍTULO VII

Jornadas, horarios, descansos, licencias

Artículo 24. *Jornada anual.*

Las jornadas de trabajo efectivas, en cómputo anual, para los 5 años de vigencia del presente Convenio serán de 1.806 horas.

Cuando el contrato de trabajo establezca 40 horas a la semana o la parcialidad respecto de estas 40 horas que corresponda, se entenderá que se está haciendo referencia a la jornada anual establecida para cada año de vigencia o a la parcialidad sobre la misma que corresponda.

Se considerará tiempo de trabajo efectivo el que medie entre el inicio de la jornada, entendiéndose por tal el momento en que el trabajador/a, encontrándose en su puesto de trabajo, esté dispuesto y vestido con ropa de trabajo y en disposición de iniciar sus tareas, y su final, entendiéndose por tal el instante en que el/la trabajador/a deja sus labores a pie de puesto de trabajo, no considerándose como tiempo de trabajo efectivo el tiempo de cambio de ropa de trabajo o aseo dentro de la jornada, así como el tiempo de descanso en la jornada diaria.

Para el establecimiento de este cómputo, se tomará el calendario laboral de la zona geográfica en donde se sitúe el servicio. En virtud de lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes acuerdan que la jornada se distribuirá de manera irregular a lo largo del año en orden a las necesidades operativas de la empresa, razón por la que se establece un cómputo anual de la misma.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley. Si como consecuencia de la citada distribución irregular se originasen diferencias entre la jornada anual realizada y la máxima legal, las citadas diferencias deberán quedar compensadas en el plazo de 4 meses desde que las mismas se produzcan o 30 de abril del año siguiente una vez finalizado el año en curso.

A efectos de dar cumplimiento a la normativa sobre registro de la jornada laboral establecida en el artículo 34.9 del actual Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras incluidas dentro del ámbito personal del presente Convenio llevarán a cabo el registro de jornada de conformidad con lo establecido en el Acuerdo sobre Registro alcanzado por las partes firmantes del presente Convenio.

Artículo 25. *Distribución general de la jornada.*

La jornada anual pactada tendrá una distribución habitual y promedio semanal de 40 horas, que se distribuirán, con carácter general, con los descansos legalmente establecidos.

En el caso de trabajos determinados que implican una distribución de la actividad laboral en todos los días laborables de la semana, o, incluso, en todos los días de la semana, las horas indicadas serán distribuidas acordes a los mismos, de forma que se cumpla con el horario especial que le sea de cumplimiento o para la necesaria realización del servicio contratado con terceros, si así se requiere.

Por contrato de trabajo se podrá distribuir la jornada de trabajo de lunes a domingo, incluidos los festivos inter semanales, con los descansos que legalmente vengan establecidos, tanto entre jornadas, como semanales.

En consecuencia en el caso de trabajo determinados que impliquen la anterior distribución irregular de la actividad en todos los días laborables de la semana, las horas indicadas serán distribuidas acorde a los mismos, de forma que se cumpla con el horario especial que le sea de aplicación o para la necesaria realización del servicio contratado con terceros, si así se requiere, de conformidad con lo establecido en el artículo 27 del presente Convenio.

Artículo 26. *Tipos de jornada y descansos.*

Las jornadas de trabajo podrán ser, según los casos, continuadas (intensivas o turnos) o partidas.

En los supuestos en que las jornadas continuadas fueran superiores a 6 horas, se establecerá un período de descanso de 15 minutos, que no se considerará como de tiempo efectivo, en el caso de menores de 18 años será de aplicación lo que marque la normativa laboral vigente.

En los supuestos de jornadas partidas, los tiempos de descanso entre los dos bloques de trabajo vendrán determinados en los diferentes cuadros-horarios que sean aplicables en cada centro de trabajo, siendo, en todo caso, de un mínimo de 1 hora.

En todo caso los descansos serán como mínimo de 12 horas entre el término de una jornada y el inicio de la siguiente.

Artículo 27. *Adecuación de jornada.*

Las especiales características de la empresa, así como los compromisos de realización de servicios para terceros amparados en contratos concretos, precisan de una cierta libertad de actuación en la distribución de las jornadas de trabajo en función de las necesidades concretas previstas e imprevistas, circunstancias de producción, puntas de trabajo, ausencias de personal, entregas urgentes, disminución de la actividad, etc.

Así, se establece que cuando concurren causas suficientes en función de lo referido, que se pueden englobar en los términos de causas organizativas, técnicas, de producción y estructurales, la jornada de trabajo podrá extenderse hasta un máximo de 12 horas diarias.

La comunicación a los trabajadores de estas situaciones les será comunicadas con la máxima antelación posible, procurando siempre un mínimo de 5 días.

De las horas anuales recogidas en el artículo 24 del presente Convenio, la totalidad de las mismas podrán distribuirse de manera irregular a lo largo del año, entendiéndose como «falta de actividad» las horas no realizadas mensualmente a cargo de dicha distribución que, deberá respetar en todo caso, amén de los periodos mínimos de descanso diario y semanal, el preaviso, con la máxima antelación posible, procurando siempre un mínimo de 48 horas salvo causa de fuerza mayor, así como la siguiente regulación de la llamada «falta de actividad».

La falta de horas trabajadas como «falta de actividad», se compensan directamente con tiempo en exceso del mismo mes. Si este saldo fuere negativo para el trabajador, recibirá el salario completo, pero quedarán pendientes de regularización las horas debidas en el plazo de 4 meses inmediatamente posteriores hasta donde alcance, no considerándose como horas extras las necesarias para cubrir esta compensación debida.

Este saldo queda, en cualquier caso, cerrado con el transcurso de 12 meses desde que se inicie la falta de actividad en cada momento (supuestos de IT y suspensiones de contrato referidas en el presente artículo).

Si finalmente un trabajador por necesidades del servicio no pudiese realizar su jornada mensual asignada, deberá compensar su jornada en los 4 meses siguientes respetando los descansos que legalmente correspondan, bien en el centro o centros de trabajo asignados, bien en cualquier otro centro o servicio que señale la empresa siempre que existan necesidades reales de servicio y que se respeten los requisitos sobre movilidad geográfica.

Para gestionar los casos de déficit correspondiente a horas de la jornada ordinaria no realizadas por falta de actividad, se establecerá una bolsa de horas efectivas de trabajo no realizadas por cuestiones del servicio y el responsable del servicio comunicará de forma periódica al empleado las horas efectivas de trabajo no realizadas que debe recuperar y compensar en los 4 meses siguientes.

Los pluses que van asociados a la presencia diaria y que dejen de percibirse en estos casos de «falta de actividad» deberán abonarse en el momento en que estas horas se recuperen; siempre en proporción de las horas que se vayan recuperando (días completos u horas adicionales).

Asimismo en los casos que una recuperación por falta de actividad deba realizarse en una de las 6 fiestas abonadas no nacionales (4 autonómicas y 2 locales) las horas trabajadas se computarán con un 15 % adicional pasando estas horas adicionales a ser consideradas como de recuperación de otras «falta de actividad» pasado o futura.

Este periodo de 4 meses para compensar las faltas de actividad se ampliará en el tiempo que fuese interrumpido por causas ajenas a la empresa, tales como vacaciones, bajas médicas del trabajador, suspensiones legales del contrato.

Si del total mensual de horas realizadas resultara un saldo favorable al trabajador y este exceso de horas no pudiera ser compensado en su totalidad por descanso, la parte restante le sería abonada como horas extraordinarias, sin superar éstas el límite de 80 horas anuales.

Dada que la retribución de los trabajadores lo es en la modalidad mensual, si el trabajador cesara en la empresa teniendo con la misma un débito de horas, éstas le podrán ser descontadas de la liquidación-finiquito a efectuar en su caso.

La aplicación de la falta de actividad se aplicará en primer lugar al personal temporal de puesta a disposición, si lo hubiere, al personal eventual en segundo término, y finalmente al personal por obra o servicio y fijo en igualdad de condiciones.

Artículo 28. *Horarios.*

Los horarios de trabajo, como reflejo de la realización ordenada de la jornada laboral, serán los indicados en los cuadros horarios de cada centro de trabajo.

Artículo 29. *Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias se contemplan como un hecho excepcional.

Cuando a pesar de aplicar la distribución irregular de la jornada, adecuación de la jornada y compensaciones cuatrimestrales por falta de actividad, se supere el máximo anual de jornada ordinaria indicado en el calendario laboral del servicio se considerará hora extraordinaria.

En estos casos, y antes de ser abonadas, se tendrá en cuenta lo regulado en la compensación de horas por adecuación de jornada. De este modo, las horas que no sean posibles compensarlas con descanso se abonarán con un recargo del 15 % (quince por ciento) sobre el precio / hora del salario base.

El precio del salario base indicado será el resultante de la división del salario anual de tablas reflejado en anexo I, correspondiente al Grupo profesional en el que esté encuadrado el trabajador, dividido por el número de horas año establecidas como jornada anual efectiva.

En cuanto a la realización de horas de trabajo sobre la duración máxima de la jornada diaria, se respetará el principio de voluntariedad del trabajador/a con las excepciones siguientes:

a) En supuestos de trabajo a turnos o relevo, hasta que éste se haya producido bien por presencia del trabajador/a relevista o por tercero que lo sustituya en su ausencia, hasta un máximo de 2 horas.

b) En casos de períodos punta de trabajo, bien por cantidad como por fechas determinadas en algunas actividades, acumulación de pedidos, y ausencias imprevistas que no puedan ser sustituidas con personal temporal.

c) Las relativas a la necesidad de reparación de daños, fuerza mayor y urgencia debida.

Las circunstancias aquí indicadas son consideradas de naturaleza estructural.

Para el cómputo máximo anual actual (80 horas), no se tendrán en cuenta las relacionadas en el supuesto c) anterior.

Las personas que en su función ejercen mando o coordinación sobre otros (GP4 y grupos profesionales superiores), se les aplica un régimen de libre disponibilidad del tiempo de trabajo, siendo inherente a sus obligaciones contractuales su plena disposición horaria para el cabal cumplimiento de su actividad profesional. Por ello, dentro de la retribución abonada a las personas trabajadoras que se encuentren en el GP4 o cualquier otro superior ya se incluye la mayor dedicación exigencia de tiempo de trabajo que pueda comportar el ejercicio de sus funciones, junto con las mencionadas responsabilidades inherentes al puesto, de manera que no percibirán cantidades por concepto de horas extraordinarias. Su propia función está retribuida con conceptos complementarios que compensan su posible mayor dedicación y responsabilidad.

Artículo 30. *Modificaciones de jornada y horario.*

La empresa, siempre que se dé la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá llevar a cabo la modificación de la jornada o de los horarios de trabajo, con arreglo a las normas y condiciones establecidas en la normativa legal vigente.

No obstante, y dadas las especiales características y casuísticas que puede darse en la relación de servicios propios y, especialmente, en el debido a terceros, ambas partes convienen en facilitar las adecuaciones necesarias de la forma siguiente:

a) Si la contrata o contrato marco mercantil de prestación de servicios entre las empresas se redujera de forma que afecte al volumen de personal contratado para este fin, la empresa podrá llevar a cabo la medida establecida en el artículo 16 (extinción de contratos) del presente Convenio.

b) Si por adaptación a las necesidades que puedan surgir en el decurso de la realización del servicio, motivado por las coyunturas a que pueda verse obligada la empresa tercera con la que se haya contratado el servicio, fuera necesario la adaptación de horario, la empresa podrá variarlo provisional o definitivamente hasta una franja máxima de 2 horas.

Ambas medidas se entienden, de forma expresa, como no constitutivas de cambio sustancial de condiciones de trabajo.

En el caso de que se produjeran solicitudes de reducción de jornada, adaptación de horario o jornadas por parte de trabajadores/as víctimas de violencia de género, la empresa y la persona afectada, de forma directa, habrán de pactar la mejor forma de adaptación en función de las necesidades y situación real existentes.

Artículo 31. *Vacaciones. Criterio general.*

Las personas enmarcadas en el presente Convenio tendrán derecho a disfrutar de un período vacacional, con derecho a salario de 23 días laborables anuales por año trabajado, o la proporción correspondiente a dichos 23 días, de no haberse alcanzado un mínimo de 12 meses de antigüedad en la empresa.

Artículo 32. *Vacaciones. Tiempo y períodos de disfrute.*

Los períodos de vacaciones se establecerán teniendo en cuenta los tipos de servicio a que se está adscrito, períodos de menor incidencia de carga de trabajo, disponibilidad de personal necesario y cuantas circunstancias incidan en los mismos.

Los períodos vacacionales se establecen computando el tiempo trabajado de enero a diciembre y se disfrutarán a lo largo de todo el año, obligándose la empresa a la entrega del cuadrante de vacaciones como máximo el 15 de marzo de cada año, si bien se tendrán en cuenta las siguientes pautas:

1. De los 23 días laborables, 13 de ellos se deberán disfrutar, siempre que sea posible, en el periodo comprendido entre el 15 de mayo y el 30 de septiembre, de los que, al menos, 10 días laborables deberán ser continuados.

2. Los días restantes deberán estar solicitados como muy tarde con tres meses de antelación a la fecha del pretendido disfrute, con la finalidad de poder prever su cumplimiento, tanto la empresa como el/la trabajador/a., de los cuales, 3 días laborables deben disfrutarse, de mutuo acuerdo, entre el 1 de enero y el 31 de mayo.

La solicitud del total de los días de vacaciones a que se tenga derecho deberá realizarse hasta la fecha tope del 30 de abril de cada año. En el caso de personal en período de prueba, lo solicitarán en el momento de comunicación de superación del mismo.

3. Se disfrutarán dentro del año natural al que corresponden, pudiendo, en casos excepcionales y previamente aceptados por la empresa, disfrutarse en el mes de enero del año inmediatamente siguiente un máximo de 8 días laborables.

4. Cuando no se trate de períodos vacacionales generales por actividad del centro, paradas de producción o similares, en cuyo caso estarán establecidos en los correspondientes calendarios laborales, la empresa comunicará al trabajador/a la aceptación de su propuesta o las nuevas fechas propuestas con, al menos, 2 meses de antelación.

5. Para la elección del período vacacional de más larga duración, y en el caso de turnos, de producirse conflicto entre trabajadores se rotará de año en año la elección del periodo vacacional, iniciando la elección de la fecha del disfrute de vacaciones quien tenga mayor antigüedad.

6. Cuando un/a trabajador/a tenga días firmados de vacaciones o el servicio las tenga programadas de forma colectiva y sucede que, en todo o en parte, estos días de vacaciones coinciden con una baja de IT, el periodo vacacional será anulado y se establecerá otro periodo de disfrute.

Artículo 33. *Licencias y permisos.*

Los/las trabajadores/as de la empresa, previo aviso y justificación suficiente, tienen derecho a ausentarse o no presentarse a su puesto de trabajo con derecho a salario, por la concurrencia de alguno de los motivos siguientes:

a) En caso de: matrimonio o registro de parejas de hecho de cualquier género, se tendrán 16 días naturales, contados desde el mismo del evento. Este período no podrá acumularse al vacacional ordinario, salvo pacto expreso entre empresa y trabajador.

b) En caso de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario 3 días naturales en el caso de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

c) En caso de fallecimiento de parientes comprendidos en el apartado anterior, 3 días naturales.

d) En los supuestos b) y c), si el trabajador tuviera que desplazarse a más de 400 kilómetros en cada trayecto de ida y vuelta, dispondrá de 3 días más por esta causa.

(En los casos referidos de nacimiento, enfermedad, fallecimiento, e intervención, deberá existir una inmediatez entre la causa y la ausencia posible).

e) Por traslado de domicilio habitual, 2 días. Esta licencia no es acumulable a la licencia por matrimonio.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal, incluido el ejercicio del sufragio activo. A este respecto se citan como comprendidos en este apartado las asistencias a funciones de Jurado en procesos penales, asistencia a juicios, asistencia a conciliaciones administrativas, participación en Mesa electoral como miembro de la misma, etc.

g) Si por el desempeño de deber o cargo público el trabajador percibe una indemnización, ésta se descontará de la cantidad de salario que inicialmente le pudiera corresponder.

h) Por la realización de las funciones sindicales o de representación del personal, se estará a lo que se disponga en cada momento en normativas que lo regulen.

i) Por exámenes prenatales y técnicas de preparación para el parto, el tiempo indispensable para ello, siempre que se deban efectuar durante la jornada laboral.

j) Por lactancia de hijo menor de 9 meses, 1 (una) hora al día, que podrá ser dividida en dos fracciones. Por acuerdo entre empresa y trabajador/a, podrá acumularse este derecho alargando el tiempo en días de descanso posteriormente a la baja maternal, incorporándose posteriormente a su jornada habitual. En el caso que el empleado/a opte por acumular el disfrute de la lactancia en jornadas completas el periodo que le corresponderá serán 14 días naturales.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. En caso de causar baja de la empresa antes del plazo de nueve meses desde el momento del parto, se regularizará las horas anticipadas en el momento del finiquito.

k) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse al puesto de trabajo durante una hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

l) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar el ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Atendiendo a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador/a y las necesidades productivas, y organizativas de la empresa se pactan los siguientes criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada por guarda legal o situaciones análogas.

La solicitud de reducción de jornada tiene que ser dentro de la jornada ordinaria que el empleado tenga establecida y venga realizando, y dentro de la estructura horaria de la compañía.

En caso que concurren que la concreción horaria solicitada por empleado de un mismo departamento, servicio o área en una misma franja horaria, se establece que la primera solicitud de concreción horaria será preferente sobre la solicitud que ha sido realizada posteriormente. Asimismo, si la concreción horaria de varios empleados concurren en la misma franja horaria de un mismo departamento, área o servicio, ocasiona problemas

organizativos debidamente acreditados, se establecerán un horario alternativo dentro de la jornada ordinaria del empleado.

Para evitar colisiones de interés empresa y trabajador/a se tendrá que tener en cuenta los periodos de mayor actividad y menor actividad del área, servicio o departamento donde este adscrito el empleado y la situación familiar del empleado.

m) Por los casos de violencia de género, el tiempo necesario para realizar los trámites de denuncias, exámenes forenses y, en su caso, traslado a centros de acogida. Por ser estos casos de especial sensibilidad y tratamiento, este principio será objeto en cada caso de análisis concreto entre empresa y trabajador/a afectado/a para determinar las necesidades y licencias.

n) Dos días de permiso retribuido anuales en casos de visita médica del trabajador/a y/o familiar de primer grado de consanguinidad y/o pareja (marido, mujer, pareja de hecho legalmente registrada) al servicio público de salud, así como formación profesional de carácter personal del empleado, debidamente justificado (dos días máximo).

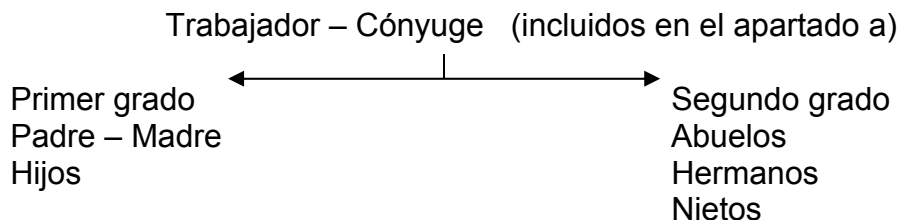
En estos casos el empleado deberá preavisar con una antelación de 48 horas hábiles a la fecha de inicio del permiso.

En el supuesto de hacer uso del permiso para acompañamiento de familiar hasta primer grado a visitas médicas del servicio público de salud, el permiso queda circunscrito a los casos de médico especialista, pediatría y urgencias. De igual forma el citado permiso sólo se contempla para el supuesto de que el acompañamiento sea coincidente con la jornada laboral de ese día del trabajador.

En el caso de trabajador/a eminentemente nocturno, corresponde este permiso por acompañamiento en caso de que medie la consulta en el intervalo comprendido entre la finalización de su jornada y las 8 horas siguientes, por lo que la hora de visita médica deberá estar comprendida entre las 9:00 y las 14:00 horas.

Los permisos por acompañamiento deberán siempre justificarse a la fecha de reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo, mediante justificante de asistencia.

En estos casos el empleado deberá preavisar con una antelación de 48 horas hábiles a la fecha de inicio del permiso.



Artículo 33 bis. *Suspensión del contrato por nacimiento o adopción.*

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

De conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, el periodo de suspensión del permiso para el otro progenitor tendrá la duración de 16 semanas a partir del día 1 de enero de 2021, por lo que, hasta llegar a tal fecha, la

implementación de la equiparación de la suspensión con la correspondiente a la madre progenitora será la siguiente:

– A partir de 1 de abril 2019: la suspensión del contrato por nacimiento tendrá una duración de 8 semanas, de las cuales las 2 primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor hasta 4 semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio.

– A partir de 1 de enero de 2020: 12 semanas (las 4 primeras ininterrumpidas). La madre biológica podrá ceder hasta 2 semanas.

– A partir de 1 de enero de 2021: 16 semanas, de las cuales las 6 primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida. A partir de este momento ninguno de los progenitores puede transferir este derecho al otro.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen en la empresa, la dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

2. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá

comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen en la empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

CAPÍTULO VIII

Retribuciones y salario

Artículo 34. *Salario.*

Tendrán el carácter de retribuciones salariales las cantidades que perciba el/la trabajador/a directamente relacionadas con su actividad laboral, tanto en dinero como en especie, y que se especifican en la estructura salarial del presente Convenio.

Todas las cantidades relativas a salarios, o retribuciones correspondientes a partidas no salariales por obedecer su naturaleza a suplidos de gastos (transporte, kilometrajes, dietas, etc.) serán siempre entendidas en cuantía bruta, y sujetas a las retenciones que, en cada caso, se deban aplicar por normativa de Seguridad Social e impuestos.

A los efectos de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa llevará a cabo un registro con los valores medios de los salarios, complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Artículo 35. *Estructura salarial.*

El salario que perciben los trabajadores de la empresa, estará encuadrado en los conceptos siguientes:

a) Salario base: Es la cantidad que se percibe por la realización de la jornada ordinaria de trabajo fijada en este Convenio, y correspondiente, a su vez, a la indicada para el Grupo Profesional correspondiente. Su percepción es mensual.

b) Pagas extraordinarias: Es la cantidad que se debe percibir con carácter extraordinario semestralmente en junio y diciembre. Su cuantía será igual al salario base correspondiente, pero su percepción será prorrateada en periodos mensuales iguales por doceavas partes.

c) Plus Convenio: Cantidad establecida de anteriores negociaciones de Convenio y adquirida por determinadas personas si se cumplían los parámetros establecidos en su momento para la adquisición del mismo.

Se trata de un concepto no revalorizable con los incrementos de Convenio acordados siendo en todo caso negociado por las partes de manera adicional. Por el contrario, con carácter general, no podrá ser absorbido ni compensado con dichos incrementos, salvo en el supuesto que fuera necesario incrementar el salario base para dar cumplimiento a la normativa legal sobre salario mínimo. En esta situación el plus Convenio se reduciría en la proporción necesaria para que el salario base de Convenio estuviese dentro de la normativa legal.

d) Mejoras voluntarias: Es la cantidad que por contrato o pacto tienen establecidas la empresa y el trabajador concreto, como diferencia entre el salario de Convenio y el salario total pactado.

Pluses y primas:

e) Complementos al puesto de trabajo: Es la cantidad que se percibe por pacto individual o colectivo, debido a especiales características del puesto de trabajo a desempeñar. Las cantidades percibidas por este concepto no serán consolidables ni «ad personam», y estarán sujetas a la duración de la realización del puesto al que se asignan.

Su percepción, mientras dure, será mensual. Son ejemplos de esta prima, el plus servicio, plus función y plus valoración del puesto.

f) Complementos de productividad y/o calidad de trabajo: Es la cantidad que se puede percibir por razón de mayor productividad y/o mejor calidad del trabajo realizado, cuando así se pacte en el ámbito de cada servicio, vayan unidas, o no, a un sistema de retribución por rendimiento. Su percepción está sujeta a las condiciones establecidas en el pacto del servicio entendiéndose como norma general que su percepción es por 11 meses al excluirse de esta percepción el periodo vacacional.

g) Otros conceptos: La empresa, en función de las especiales características de la función (ej.: ventas), desempeños excepcionales, cumplimiento de objetivos y similares, podrá abonar cantidades variables, tanto de forma continuada como de pago único.

En cada caso se informará a la persona afectada de la causa de su obtención, carácter de la retribución discrecional o no, en los casos que así sea, y la sujeción concreta, o no, a objetivos, volúmenes de facturación, clientes, y cualesquiera otros.

Artículo 36. *Liquidación y pago de salarios.*

1. Tiempo: La empresa ordenará el abono de los salarios a que tiene derecho el/la trabajador/a el día 10 del mes siguiente vencido, y la percepción en la cuenta bancaria de la persona trabajadora dependerá de la entidad bancaria que haya designado a la persona a los efectos del abono de los salarios, pudiendo ser posterior al 10 día en que se ordene la transferencia.

2. Forma: El pago de los salarios se realizará mediante transferencia bancaria a la cuenta corriente o libreta de ahorro facilitada por el/la trabajador/a para este sólo fin, siendo el mismo titular de esta cuenta.

La empresa no se hace responsable de los retrasos en el abono de salarios debidos a tardanza o error en la comunicación de un posible cambio de aquellas. Caso de cambio, deberá comunicarlo por escrito y con antelación suficiente para que pueda actualizarse el cambio comunicado.

3. Finiquitos: Para los casos de término de relación laboral con la empresa, la liquidación de los salarios debidos por ésta se realizará mediante talón bancario o transferencia bancaria.

4. Justificante: En los casos en que no sea posible la firma del documento del recibo de salarios, tendrá validez de prueba del pago realizado la orden de transferencia realizada a favor del trabajador.

Si el trabajador lo solicitara, se le entregará una propuesta de finiquito para su comprobación anterior y previsión de ingresos.

Artículo 36 bis. *Anticipos sobre salario.*

El trabajador tendrá derecho a percibir sin que llegue el día señalado para el pago, y por una sola vez al mes, anticipos a cuenta de lo devengado, mediante solicitud escrita a la empresa realizada entre los días 20 y 30 de cada mes.

La cantidad máxima que puede solicitarse será el equivalente al 40 % (cuarenta por ciento) de lo devengado de su retribución fija hasta la fecha de petición, y relativo al mes en curso.

El anticipo solicitado se entregará al interesado en el plazo máximo de 5 (cinco) días hábiles desde la fecha de presentación de la solicitud al Departamento de Personal.

La cantidad solicitada en concepto de anticipo, posterior al día 6, se descontará en la nómina relativa al mismo mes.

Artículo 37. *Incrementos salariales.*

El Salario de Convenio (formado por el Salario Base y las Pagas Extraordinarias) vigentes en la fecha de la firma del presente Convenio, se verá incrementado, anualmente, en función al IPC interanual + un diferencial del 0,25%, de acuerdo a lo siguiente:

- Grupo 0: Valor del SMI cada año.
- Grupo 1: Valor de tabla año-1, con incremento del IPC + diferencial 0,25%.
- Grupo 2: Valor de tabla año-1, con incremento del IPC + diferencial 0,25%.
- Grupo 3: Valor de tabla año-1, con incremento del IPC + diferencial 0,25%.
- Grupo 4: Valor de tabla año-1, con incremento del IPC+ diferencial 0,25%.
- Grupo 5: Valor de tabla año-1, con incremento del IPC.
- Grupo 6: Valor de tabla año-1, con incremento del IPC.
- Grupo 7: Valor de tabla año-1, con incremento del IPC.

Estos aumentos se efectúan sobre salario de tablas (salario base y prorrata de pagas), se producirán sin absorciones de otros emolumentos fijos o variables de los trabajadores, siendo por tanto un aumento real en todas las categorías.

En cualquier caso se mantendrá un diferencial mínimo de 0,25% entre cada tramo de categorías.

En caso de IPC negativo no se reducirá tablas para el siguiente año. Asimismo, en dicho supuesto de IPC negativo no procederá incremento alguno (no aplicará por ello el diferencial del 0,25%).

Se establece, el tope de una revalorización máxima del 2% más el diferencial pactado, en caso que el IPC fuera superior a esa cantidad.

En el caso de existir un aumento del SMI que implicará aumentar las tablas por encima de la subida pactada, se procederá de la siguiente manera:

- Primero se subirían las tablas del año vigente con el aumento pactado para cada categoría.
- Con este aumento consolidado, se aplicaría posteriormente las adecuaciones salariales en tablas a las categorías afectadas para la aplicación del SMI, con la garantía de que exista al menos un 0,25% diferencial entre tablas, pasando en ese momento a absorberse otras partidas fijas o variables (pluses) que pudiera tener el trabajador/a incluida la garantía ad personam derivado de adaptaciones de estructuras salariales de personal subrogado de otros convenios.

CAPÍTULO IX

Retribuciones no salariales

Las cantidades a que se refieren los siguientes conceptos no tienen la consideración de salario, por ser claramente indicativas, así como su fin, de subvenir a gastos necesarios realizados por el trabajador.

Artículo 38. *Kilometrajes.*

La empresa abonará en concepto de kilometrajes la cantidad de 0,19 euros brutos por kilómetro recorrido para la empresa mediante uso de vehículo particular, previamente autorizado, y por razones exclusivas de trabajo.

Si en cualquier momento la cantidad pactada fuera superior a la indicada por Hacienda como máxima exenta de retención del impuesto de la renta de las personas físicas, la cantidad en exceso será sometida a la tributación correspondiente.

La empresa detallará el sistema de comunicación y reflejo de los kilometrajes realizados, justificación de los mismos, etc., mediante Circular interna.

Artículo 39. *Dietas.*

Los/as trabajadores/as que por razón de su trabajo tengan que desplazarse fuera de su localidad habitual de trabajo, podrán percibir en concepto de dietas las cantidades siguientes:

12,00 (doce) € brutos para el caso de comida.

12,00 (doce) € brutos para el caso de cena.

24,00 (veinticuatro) € brutos en caso de hacer comida y cena el mismo día.

72,00 (setenta y dos) € brutos para caso de dieta completa de manutención y pernoctación.

Estas cuantías no estarán sujetas a retención en tanto no sean superiores a las reconocidas como tales por Hacienda, ni conllevan la obligación de presentación de justificante que las acredite por el gasto indicado.

La empresa se reserva la potestad de poder aplicar régimen distinto al indicado, en función de las circunstancias, urgencia, nivel y motivo, en cuyo caso tendrá establecido tanto las cuantías como el sistema de justificación y, en su caso, retenciones debidas.

CAPÍTULO X

Movilidad en el trabajo

Artículo 40. *Movilidad funcional.*

La empresa podrá ejercer la movilidad funcional de sus trabajadores/as con sometimientos a las limitaciones relativas a las titulaciones académicas o profesionales que se requieran para ejercer la nueva función, y por la pertenencia a Grupo profesional.

No obstante ello, y debido a la imposibilidad de poder tener todas las funciones clasificadas en cada Grupo como se ha tratado de indicar en su apartado correspondiente, ambas partes abordarán este tema, cuando surja, con la mayor flexibilidad posible.

En cuanto a los derechos del trabajador/a, si la movilidad fuera descendente (realización de trabajos de categoría, nivel o Grupo inferiores al que tiene reconocido) por decisión de la empresa, seguirá percibiendo la totalidad del salario y pluses que le correspondían con anterioridad por su Grupo profesional. Si fuera por petición del trabajador, pasará a percibir el salario y pluses que le correspondan por su nuevo Grupo profesional.

En el caso de movilidad ascendente (realización de trabajos de superior categoría, nivel o grupo al que tiene reconocido), el/la trabajador/a percibirá mientras los realice la cantidad de salario reconocida para el Grupo profesional nuevo. La realización de estos trabajos no supondrá derecho de ocupación de vacante automática por el paso de tiempo determinado en la nueva función.

Si los trabajos de categoría superior se desempeñaran por tiempo superior a un año continuado, la adscripción al nuevo grupo profesional y salario quedaran consolidados.

Artículo 41. *Movilidad geográfica.*

La empresa podrá desplazar a su personal a centros de trabajo distintos a aquel en que habitualmente presta sus servicios, siempre que existan razones técnicas, organizativas y/o de producción.

La designación de la persona o personas afectadas la realizará la empresa en base a razones objetivas de capacidad e idoneidad para la cobertura de la necesidad que lo

requiere, incluida la imposibilidad de cubrir puestos de trabajo suficientes para dar la cobertura de servicio contratada con terceros.

Esta posibilidad podrá ser explicitada en los contratos de trabajo correspondientes para el caso de coberturas de servicios en centros de trabajo distintos dentro del ámbito de la misma provincia. En estos casos de un contrato de trabajo a realizar en distintos centros, la causa vendrá constituida de inicio, sin tener que atender a otras necesidades posteriores que las propias de la conveniencia objetiva de necesidad de cobertura de trabajo.

Para los supuestos de movilidad que no superen los topes de lo dispuesto legalmente (actual artículo 39 Estatuto de los Trabajadores) y con el fin de subvenir al mayor gasto que pudiera ocasionar al trabajador/a estos desplazamientos, y siempre que sean en un radio superior a 30 kilómetros del centro donde habitualmente prestaba sus servicios, la empresa abonará la cantidad de 0,19 euros brutos por kilómetro de distancia (ida y vuelta) que superen esos 30 kilómetros, si el trabajador/a utilizara para el desplazamiento su vehículo particular.

Si utilizara transporte público, se abonará la cantidad realmente pagada mediante la presentación de los justificantes suficientes.

Artículo 42. *Traslados.*

Si con ocasión de realizar el desplazamiento del trabajador o trabajadores, se requiriera el cambio de domicilio, se estará íntegramente a lo dispuesto en las normas vigentes para estos casos: razones, notificaciones, opciones, etc.

CAPÍTULO XI

Régimen disciplinario

Artículo 43. *Faltas y sanciones.*

La empresa podrá sancionar las actuaciones de los trabajadores que impliquen incumplimientos laborales que estén recogidos expresamente en alguna de las normas que les son aplicables y las que, en concreto, se enumeran en los apartados siguientes. Cada tres meses se informará al comité de empresa correspondiente de la relación de sanciones graves y muy graves impuestas.

Las faltas se graduarán atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en Leves, Graves y Muy Graves.

Artículo 44. *Procedimiento sancionador.*

Las sanciones que imponga la empresa a los trabajadores serán siempre motivadas, con expresión de fecha de comisión, hechos imputados y sanción aplicada, por escrito y las graduadas como muy graves se cursarán con copia informativa a los representantes de los trabajadores correspondientes.

Si el infractor tuviera la consideración de representación de los trabajadores, y en las mismas circunstancias anteriores, se instruirá expediente contradictorio en el que tenga participación el interesado y los restantes integrantes de la representación que el trabajador ostenta.

Artículo 45. *Graduación de las faltas.*

Los incumplimientos de los trabajadores serán considerados como Leves, Graves o Muy Graves en función de la enumeración siguiente:

1. Faltas leves:

a) Faltas de puntualidad de hasta tres veces en el período de un mes superiores a cinco minutos e inferiores a quince minutos, respecto de la hora de entrada prevista en los horarios de trabajo.

- b) Faltar un día al trabajo al mes sin causa justificada.
- c) No cursar en el tiempo máximo de tres días las partes de baja y confirmación relativos a períodos de incapacidad transitoria, así como no presentar el alta de los mismos en un período de veinticuatro horas, salvo que se pruebe la imposibilidad de haber podido efectuarlo.
- d) El abandono del trabajo sin causa justificada por breve tiempo. Si como consecuencia de ello se originase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros de trabajo, podrá ser considerada falta grave o muy grave según los casos.
- e) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- f) Falta de aseo y limpieza personal.
- g) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- h) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio y localización telefónica.
- i) Las discusiones con compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa y sin presencia de personas ajenas a la empresa. Si las mismas produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas graves o muy graves.
- j) Fumar en lugares de la empresa donde esté prohibido. Si estos lugares estuvieran señalizados como peligrosos, será considerada grave o muy grave.
- k) La no utilización del vestuario y equipo que hayan sido facilitados por la empresa con instrucciones de su uso.
- l) La inobservancia de normas y circulares internas de la empresa, así como la desobediencia a los mandos, siempre que sea de pequeña índole.
- m) El uso no autorizado de equipos informáticos, material y herramientas de la empresa para fines personales o de ocio, tanto dentro como fuera de la jornada laboral.
- n) La inobservancia, ocultación e incumplimiento en materia leve de las disposiciones de Prevención de riesgos laborales.
- o) Emplear o portar para uso propio y privado, fuera de servicio prendas de la empresa.
- p) No comunicar, con carácter previo, la no asistencia al puesto de trabajo, dentro de las dos horas anteriores y no justificar dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motivó.
- q) Cuando el trabajador no cumple el registro de jornada diaria establecido en la empresa.
- r) Cualquiera otra falta de análoga naturaleza a las anteriores

2. Faltas graves:

- a) Más de tres faltas de puntualidad superiores a quince minutos en el período de un mes.
- b) Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes; si de estas ausencias se derivaran perjuicios para clientes o servicios concertados se considerarán muy graves.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la unidad familiar que puedan afectar a la Seguridad Social y / o a temas de retenciones de impuestos. Si se apreciara malicia, se considerará muy grave.
- d) Entregarse a juegos o distracciones ociosas en las horas de trabajo.
- e) Realizar trabajos personales con o sin lucro personal durante la jornada de trabajo.
- f) La simulación de enfermedad o accidente.
- g) La desobediencia a sus superiores en materia de trabajo que esté acorde con la función debida; si implicase quebranto para la empresa, podrá ser considerada muy grave.
- h) Simular la presencia de otro trabajador fichando en el control horario, contestando o firmando por él.
- i) Negligencia o desidia en la realización de los trabajos que comporte retrasos no justificados, errores indebidos o perjuicio para otros trabajadores que tuvieran concatenación con aquellos.
- j) La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, compañeros, peligro de avería en instalaciones o útiles de trabajo, podrá ser considerada muy grave.

- k) La embriaguez o situación análoga debida a sustancias tóxicas en el puesto de trabajo o fuera del mismo vistiendo ropa de la empresa.
- l) Las riñas y pependencias, tanto dentro como fuera del centro de trabajo, vistiendo ropa identificativa de la empresa.
- m) La reincidencia en falta leve, aún siendo de distinta naturaleza, en el período de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita de la anterior.
- n) La inobservancia, ocultación e incumplimientos previstos en el ámbito de Prevención de riesgos laborales, si diera lugar a daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.
- o) No cursar en tiempo máximo de cinco días los partes de baja y confirmación de incapacidad transitoria, así como presentar el alta de la misma en un plazo superior a cuarenta y ocho horas, salvo demostración de la imposibilidad de haberlo efectuado.
- p) Falseamiento en las causas de otorgamiento de licencias y permisos.
- q) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o de los responsables de las empresas clientes.
- r) Negligencia importante en la conservación de los géneros, artículos y materiales tanto propiedad de la Empresa, como de aquellas otras empresas para las que se preste los servicios.
- s) Emplear o portar para uso propio y privado, fuera de servicio, artículos y enseres de la empresa salvo autorización expresa y por escrito de la misma.
- t) La obstrucción a la realización de los informes y/o partes que haya dispuesto la empresa. La falsedad u omisión de los datos contenidos en dichos documentos será considerada como falta muy grave.
- u) La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y salud en el Trabajo.
- v) Abstenerse de la realización de revisiones médicas obligatorias por las características del puesto de trabajo, en aquellos supuestos que previo informe de los representantes de los trabajadores, estos reconocimientos sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.
- w) Cuando el trabajador no cumple el registro de jornada diaria establecido en la empresa de forma reiterada. Entendiéndose incumplimiento reiterado cuando haya mediado dos advertencias previas o una sanción leve. En el caso que el incumplimiento haya ocasionado algún perjuicio o disfunción organizativo se calificará de grave.
- x) Cualquiera otra falta de análoga naturaleza a las anteriores.

3. Faltas muy graves:

- a) Más de diez faltas de puntualidad superiores a diez minutos cometidas en el período de seis meses o veinte durante un año.
- b) Ausencias al trabajo no justificadas en el período de un mes por más de dos días durante un periodo de treinta días.
- c) Las faltas injustificadas al trabajo durante 5 días alternos en un periodo de 6 meses, o 10 alternos durante 1 año.
- d) La trasgresión de la buena fe contractual, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- e) El hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- f) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y

documentos tanto de la propia empresa como de empresas clientes. El encubrimiento y la complicidad se equiparán cuando tales conductas queden suficientemente acreditadas.

g) La condena firme dictada por los Tribunales de Justicia que suponga privación de libertad.

h) La embriaguez habitual o toxicomanía siempre que repercutan negativamente en el trabajo individual o colectivo.

i) Violar el secreto de correspondencia, documentos o datos conocidos y reservados tanto de la propia empresa como de empresas clientes a tercera personas.

j) Los malos tratos de palabra u obra, el abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes y sus familiares, compañeros y subordinados.

k) Causar accidentes por negligencia o imprudencia.

l) Abandono del puesto de trabajo en puestos de conocida responsabilidad.

m) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no se deba a razones objetivas.

n) Originar frecuentes riñas y pendencias con compañeros de trabajo.

o) La reincidencia en tres faltas leves o dos graves en un periodo de doce meses, aunque haya mediado sanción.

p) La indisciplina o desobediencia en el trabajo cuando tenga una repercusión importante ante otros trabajadores, provoque perjuicios notorios o se realice con vejación para la persona ordenante.

q) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso psicológico, o por razón de sexo, a jefes o jefas, a compañeros o compañeras y a subordinados o subordinadas.

r) El uso abusivo para fines particulares de los medios que la empresa pone a disposición del trabajador para cumplir su trabajo, tales como teléfonos correo electrónico, Internet, y cualesquiera otros.

s) Tendrán la consideración de especial gravedad el uso de material informático de la empresa para navegación en Internet visitando páginas de pornografía, participación en chats y juegos.

t) El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa.

u) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

v) La actuación que cause un deterioro grave de la imagen de CTC ante sus clientes u otras entidades externas.

w) Hurtar documentos de la empresa o de sus clientes.

x) Revelar a terceros datos de la empresa o de sus clientes, sin mediar autorización expresa de la misma.

y) Dedicarse a trabajos de la misma actividad de la empresa que impliquen a la misma, salvo autorización.

z) Negarse a utilizar los sistemas de protección colectiva o individual.

aa) Ponerse a sí mismo o al personal de la empresa o centro de trabajo en situación de riesgo por acción u omisión.

ab) Cualquier otra de análoga naturaleza a las anteriores.

Artículo 46. *Graduación de Sanciones.*

Las sanciones que deban aplicarse a los incumplimientos de los trabajadores, lo serán teniendo en cuenta la intencionalidad, importancia, trascendencia, mala fe, desidia y daño causado, entre otras. En concreto, las sanciones que podrá aplicar la empresa serán las siguientes:

1. Para faltas leves: Amonestación.
2. Para faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

3. Para faltas muy graves: Desde suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días y despido.

Artículo 47. *Prescripción.*

Las faltas leves prescriben a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, contados a partir de la fecha en que la empresa tiene conocimiento y, en todo caso, transcurridos seis meses desde su comisión.

CAPÍTULO XII

Prevención de riesgos y salud laboral

Artículo 48. *Principio General.*

La empresa y los/las trabajadores/as consideran fundamental la observancia de todos los preceptos que se dirigen a la prevención de la salud y riesgos laborales en relación al trabajo y las instalaciones donde se lleva a cabo.

En consecuencia, ambas partes adquieren el compromiso firme de velar por el cumplimiento, haciendo cumplir, llamando la atención necesaria e imponiendo las sanciones que procedan dentro de las obligaciones y derechos de cada una de las partes, de cuantas disposiciones legales, de desarrollo reglamentario e internas que existan o puedan emitirse.

Artículo 49. *Reconocimientos médicos.*

La empresa, respetando los principios de dignidad, confidencialidad y riesgo para la salud, llevará a cabo reconocimientos médicos con la finalidad de poder asignar a los/las trabajadores/as a puestos que puedan desarrollar sin riesgo conocido para su salud, tanto al inicio de la relación laboral como iniciada ésta si se produjeran situaciones que así lo aconsejaran.

En los puestos de trabajo que impliquen la conducción de vehículos, manejo de maquinaria compleja y/o cualquier otra circunstancia que se acuerde entre los representantes de los trabajadores y la empresa, se establece obligatoriedad de llevar a cabo reconocimiento médico como medida imprescindible para la realización con aptitud de la función encomendada.

Artículo 50. *Formación y medios de protección.*

La empresa facilitará a los trabajadores los medios de protección personal idóneos para el trabajo a realizar, así como la formación necesaria previa.

Los/las trabajadores/as, por su parte, están obligados/as a la utilización de los medios facilitados, y a requerir formación complementaria si la consideraran necesaria para su mejor desarrollo de la actividad a que viene obligado.

CAPÍTULO XIII

De los representantes de los trabajadores

Artículo 51. *Principio general.*

La empresa y los representantes de los trabajadores procurarán mantener un talante de diálogo constructivo en todo aquello que les es común por aplicación de las normas vigentes, pudiendo, según los casos y las circunstancias no someterse al rigor exacto de la norma si ello facilita la comunicación y resolución de temas.

Artículo 52. *Adecuación de representatividad.*

Dadas las especiales circunstancias reiteradas de la actividad de la empresa, puede producirse el hecho de variación de volumen de plantilla, de forma tal que pueda implicar un desajuste en el número de representantes de los trabajadores.

Si durante un período consecutivo de 6 (seis) meses la media de la plantilla decrece en un número que esté situado en el límite inferior del baremo legalmente establecido, las garantías y crédito horario se reducirá en razón de las nuevas circunstancias y volumen de la plantilla conforme establezca la legislación vigente en cada momento.

La reducción así operada se llevará a efecto en la misma proporcionalidad que se hubiera obtenido en las elecciones a representantes de los trabajadores.

La adaptación, en caso de crecimiento en las mismas circunstancias de tiempo, y en función del nuevo baremo exigido, se llevaría a cabo mediante el oportuno proceso electoral.

Artículo 53. *Elecciones a representantes de los trabajadores. Comité intercentros.*

1. Elecciones a representantes de los trabajadores:

En atención a la distribución territorial de los centros de trabajo de la empresa, considerando la multiplicidad de los mismos y la disparidad en el número de trabajadores que prestan servicios en cada uno de ellos, se acuerda configurar el ámbito de representatividad y el régimen de elección de la representación legal de los trabajadores.

Se acuerda agrupar en tres zonas geográficas la elección de la representación legal de los trabajadores. Dichas zonas geográficas quedan definidas del siguiente modo:

- Zona Este: formada por las comunidades autónomas de Aragón, Cataluña, Islas Baleares, Comunidad Valenciana, Murcia.
- Zona Norte: Asturias, Cantabria, Galicia, La Rioja, Navarra y País Vasco.
- Zona Centro y Sur: Andalucía, Extremadura, Castilla la Mancha, Castilla-León, Madrid, Islas Canarias, y ciudades autónomas de Ceuta y Melilla.

Los trabajadores de cada una de las zonas geográficas definidas estarán representados por un comité de empresa, cuyo ámbito se extenderá al conjunto de los centros de trabajo ubicados en dicha zona.

La convocatoria de elecciones, en la fecha en que corresponda, se efectuará respetando el régimen de representación definido. La empresa facilitará los medios necesarios para que el conjunto de los trabajadores de los distintos centros de trabajo pueda ser informados y participar en el proceso de elecciones.

La constitución de la mesa electoral se llevará a cabo en instalaciones propias de la compañía, en la zona este, en las instalaciones de la empresa en Barcelona, en la zona centro y sur, en las instalaciones de la empresa en Madrid, y en la zona norte, en las instalaciones de la empresa en La Rioja. En caso de variación de estas instalaciones, la empresa se obligará a comunicar de forma inmediata a la Comisión Paritaria el citado cambio.

En aquellas circunscripciones electorales, en que pueda darse el caso, se establecerán 3 (tres) colegios electorales, que comprenderán los siguientes grupos de personas trabajadoras:

- GP 5 a GP8: Colegio de Técnicos.
- GP 3 a GP4: Colegio de Administrativos.
- GP 0 a GP2: Colegio de Especialistas.

2. Comité intercentros:

El comité intercentros es el órgano representativo y colegiado de todos los trabajadores/as de la empresa. Estará constituidos por un máximo de 13 miembros, que serán

designados por los sindicatos con representación suficiente en la empresa, elegidos entre los representantes de los trabajadores de los distintos comités, guardando la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales obtenidos en cada uno de los ámbitos de elección definidos en el presente artículo.

Las competencias y derechos del Comité Intercentros serán, en el ámbito estatal, las que la ley atribuye a los Comités de Empresa y representantes de los trabajadores, incluyendo el realizar gestiones legales que permitan el normal desarrollo, seguimiento, aplicación y cumplimiento del presente Convenio, de acuerdo con las disposiciones laborales vigentes, pudiendo igualmente negociar los futuros Convenios Colectivos.

Tendrá la potestad de constituir las distintas comisiones que crea conveniente y participar en la composición de la Comisión Paritaria Mixta, según establece el art. 9 del presente Convenio.

Asimismo, se le atribuye expresamente la facultad de negociar los sucesivos convenios colectivos de la Empresa, salvo cuando se acuerde su negociación por las secciones sindicales, en los términos del artículo 87.1 del ET.

CAPÍTULO XIV

Solución de conflictos

Artículo 54. *Sometimiento expreso y procedimiento de solución de conflictos.*

El presente artículo tiene por objeto dar solución a todos los conflictos colectivos que puedan originarse entre la Dirección de la empresa y los trabajadores, afecten a uno o más centros de trabajo, incluidos los generados en aquellos casos en los que en el seno de Comisión paritaria, regulada en el artículo 9, no se alcancen acuerdos de mayoría suficiente.

Asimismo, se someterán al presente procedimiento de solución de conflictos, las discrepancias que pudieran surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En consecuencia, ambas partes, bajo el principio de agotar la vía de mediación y arbitraje previa a cualquier intervención judicial, se adhieren expresamente y en su totalidad al acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (ASAC), siendo de aplicación lo previsto en el presente artículo, con las siguientes particularidades, dado el ámbito territorial de carácter nacional de la empresa:

Para los conflictos de carácter colectivo, que afecten a trabajadores y/o centros de trabajo ubicados en más de una Comunidad Autónoma, se recurrirá al servicio interconfederal de mediación y arbitraje (SIMA).

Para los conflictos de carácter colectivo que afecten a trabajadores y/o centros de trabajo ubicados en el ámbito de una Comunidad Autónoma, se recurrirá al organismo correspondiente de solución extrajudicial de conflictos.

CAPÍTULO XV

Otras disposiciones

Artículo 55. *Vestuario y herramientas.*

En el momento de la incorporación de los/las trabajadores/as, la empresa hará entrega de 2 equipos completos en función de las características del servicio y según la época del año en que se produzca la incorporación (verano o invierno). La entrega de la ropa de la siguiente temporada se entregará el mes de septiembre (invierno) y en abril (verano). La sustitución de los mismos vendrá dada por el normal deterioro, sin fecha fija.

El/la trabajador/a, en el momento de causar baja en la empresa por cualquier motivo, viene obligado/a a la devolución de la ropa de trabajo facilitada por la empresa y que debe

obrar en su poder. De no hacerlo, la empresa podrá deducir del finiquito de salarios a que tuviera derecho el importe de la ropa no devuelta.

La empresa entregará al trabajador/a que precise de herramientas para el desempeño de su trabajo, aquellas que le sean necesarias, debiendo conservarlas y devolverlas en caso de requerimiento de la empresa. En caso de término de relación laboral, se estará al tratamiento indicado para la ropa de trabajo.

Artículo 56. *Seguro de accidentes.*

La empresa mantendrá una póliza de cobertura de seguro colectivo para casos de invalidez permanente (en sus grados de parcial según baremo, total, absoluta y gran invalidez) y muerte siempre que sean derivadas de un accidente laboral.

La cobertura de la póliza abarcará a todos los/as trabajadores/as desde el momento del inicio de la relación laboral y hasta la extinción o término de la misma.

La cuantía de la cobertura referida será de 22.000 euros brutos (veintidós mil euros).

En los casos de fallecimiento, se entenderán como beneficiarios el cónyuge, los descendientes de primer grado, ascendientes de primer grado, y por el orden indicado.

No obstante, el trabajador podrá designar beneficiarios concretos mediante escrito dirigido a la empresa quién, tomado conocimiento, lo trasladará a la empresa aseguradora.

En el supuesto de haber designado beneficiarios de forma expresa, y debiendo de hacer entrega de la cuantía de cobertura, se hará a quien figure en el último comunicado realizado.

Para la entrega de cantidades derivadas de estas contingencias, la empresa hará de simple intermediario, haciendo entrega de la liquidación y documentos que, a su vez, le entregue la compañía aseguradora.

Artículo 57. *Prestaciones complementarias por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo.*

Se establece un complemento a cargo de la empresa para los casos de incapacidad temporal por accidente de trabajo en caso de hospitalización hasta completar al 100% del salario fijo que viene percibiendo la persona trabajadora por los conceptos de salario base, prorrateo de pagas extraordinarias y mejora voluntaria, hasta un máximo de 21 días siempre y cuando todos ellos permanezca hospitalizado y únicamente para la primera hospitalización del año.

Artículo 58. *Formación.*

Es objetivo preferente de la empresa el fomento de la formación del personal que la integra, por lo que anualmente elaborará un programa de formación con expresión de las acciones formativas a realizar, personal incluido y momento de realización.

Esta formación, como cualquiera otra complementaria se llevará a cabo tanto en las instalaciones de la empresa como en otras ajenas a la misma.

Artículo 59. *Jubilación.*

Los/as trabajadores/as de la empresa deberán acceder a la situación de jubilación en el momento de cumplir la edad de 65 años, o aquella que se contemple en la Ley General de Seguridad Social vigente en el momento del hecho causante, siempre que la persona afectada por la extinción del contrato de trabajo cumpla los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

En el supuesto que la persona trabajadora, llegada esa fecha no tuviera cubiertas las cotizaciones requeridas para tener acceso a esa prestación podrá continuar en activo hasta el momento de tenerlas, siempre que el tipo de actividad del servicio así lo permita.

La empresa, en función de las necesidades de empleo y regulaciones específicas en esta materia, podrá establecer contratos de relevo que faciliten el acceso a la jubilación y al trabajo respectivamente, o la adecuación de la plantilla mediante la contratación de personal nuevo a través de los correspondientes programas de empleo para compensar las bajas que por jubilación obligatoria o parcial que se produzcan.

En cualquier caso, sin perjuicio de los contratos de relevo que se pudieran concertar en aplicación del párrafo anterior, por cada trabajador que deba jubilarse por aplicación del presente artículo, la empresa llevará a cabo la conversión a indefinido de un contrato temporal.

Artículo 60. *Excedencias.*

En este tema se estará por completo a lo regulado en la normativa legal vigente en cada momento. En la fecha de la firma del presente Convenio, están reguladas por el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 61. *Adaptación de jornada.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

Ante la solicitud de adaptación de jornada, la empresa abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

En cualquier caso, la empresa podrá denegar la concesión de la adaptación de jornada cuando, en las mismas fechas para las que se solicite el disfrute, tengan concedido el ejercicio de tal derecho más del 3% de la plantilla del servicio y, siempre y cuando, no suponga la necesidad de contratación por parte de la empresa.

Artículo 62. *Acoso sexual.*

Las partes firmantes quieren dejar constancia expresa de la importancia que presenta como derecho fundamental de toda persona el respeto a la intimidad, y a tener un entorno laboral libre de comportamientos indeseados o connotación sexual.

A tal efecto, y a modo de definición, se considera acoso sexual en el ámbito laboral, el comportamiento verbal o físico que sea ofensivo para el trabajador o trabajadora que lo sufra, sea cual sea su condición o posición en la empresa, incidiendo en la negativa o la aceptación de este comportamiento en la situación laboral, profesional o privada de la persona.

En este sentido, la empresa será especialmente beligerante en actitudes de esta índole, aplicando las sanciones máximas a que pudiera ser merecedora la persona que cometiera este tipo de actuaciones.

En los supuestos en que exista este tipo de acoso, al margen de la sanción máxima para la persona que lo haya ejercido, se protegerá la continuidad en el puesto de trabajo de la persona que lo ha sufrido.

Artículo 63. *Violencia de género.*

Las partes firmantes del presente Convenio hacen suyas las recientes normas que sobre este tema han sido objeto de aprobación, publicación y entrada en vigor (Ley Orgánica de medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género), velando especialmente por su adecuación al mundo laboral de la empresa en los casos de reducciones y reordenación de jornada, movilidad, suspensión con reserva de puesto, extinción contractual, ausencias debidas etc.

Los casos que puedan producirse tendrán un tratamiento interno en el que primen la sensibilidad hacia la persona maltratada, apoyo y búsqueda de soluciones siempre consensuadas entre empresa y persona afectada.

Artículo 64. *Plan de igualdad.*

En cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, las partes firmantes del presente Convenio han acordado poner en marcha las acciones necesarias determinadas en el Plan de Igualdad de CTC iniciado en 2010, que velarán por hacer efectivo el principio de igualdad y no discriminación especialmente en el uso de lenguaje neutro y no sexista en todas las comunicaciones y en los procesos de selección, formación, promoción, retribución y prevención del acoso sexual y del acoso por razones de sexo.

La elaboración y aplicación del Plan de Igualdad de CTC será negociado, y en su caso acordado, con los representantes legales de los trabajadores, que formarán parte de la Comisión de Igualdad constituida con el objetivo de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.

Artículo 65. *Desconexión digital.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Así, se determina que la desconexión digital es un derecho para las personas trabajadoras y no una obligación para la empresa, pudiendo escoger hacer uso o no. Este derecho se vería excepcionado para aquellas personas que ocupan puestos directivos con un cargo de responsabilidad en la empresa, cuyas funciones exigen plena disponibilidad, siendo estos puestos los que se recogen a continuación: Comité de Dirección, Directores de Negocio y Gerentes.

Sin perjuicio de lo anterior, a pesar de que la empresa se esfuerza en promover una cultura que disminuya las conexiones voluntarias realizadas fuera de la jornada laboral ordinaria, éstas no serán consideradas contrarias al derecho a la desconexión o imputables a la empresa.

La empresa, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a la plantilla, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

ANEXO I

Tablas salariales para el año 2019

GP	Salario base	P.P Extra	Salario mensual	Salario anual
GP0	*	*	*	*
GP1	902,25	150,38	1.052,63	12.631,56
GP2	904,50	150,75	1.055,25	12.663,00
GP3	906,75	151,13	1.057,88	12.694,56
GP4	909,00	151,50	1.060,50	12.726,00
GP5	975,44	162,57	1.138,01	13.656,12
GP6	1.075,94	179,32	1.255,26	15.063,12
GP7	1.190,97	198,50	1.389,47	16.673,64
GP8	*			

* Según SMI fijado por Gobierno.

* Para el 2020, el salario Convenio GP8 respetará en todo momento el mínimo del 25% de incremento respecto a la tabla correspondiente al GP7.