

Dijous, 13 de febrer de 2014

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ d'1 d'octubre de 2013, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Vcall Services, SL, per a l'any 2013 (codi de conveni núm. 08100482012013)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Vcall Services, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 19 de juliol de 2013, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Vcall Services, SL, per a l'any 2013 (codi de conveni núm. 08100482012013) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*.

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA VCALL SERVICES, SL, PARA EL AÑO 2013.

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES. ÁMBITO, VIGENCIA, RENUNCIA Y REVISIÓN.

Artículo 1. Partes negociadoras y obligatoriedad del convenio.

El presente convenio es la expresión del acuerdo libremente adoptado que ha sido negociado por los representantes legales de los trabajadores/as y la dirección de la empresa VCall.

La regulación contenida en este convenio, consecuencia de la autonomía de la voluntad colectiva, será de preceptiva observancia en los ámbitos territorial, funcional, personal y temporales pactados.

El presente convenio colectivo viene a sustituir expresamente los pactos o acuerdos colectivos aplicables en cualesquiera centros de trabajo de la empresa, salvo aquéllos cuya continuidad se acuerde expresamente.

Artículo 2. Vinculación a la totalidad.

Los derechos y obligaciones pactados en el presente convenio colectivo, constituyen un todo orgánico e indivisible, en aquello que hace referencia a condiciones económicas y/o laborales y, la aceptación de alguna o algunas de estas condiciones suponen las de su totalidad. En caso de nulidad parcial por modificación de dichas condiciones, el resto del convenio quedará en vigor y las partes se reunirán con el fin de resolver el problema en cuestión.

Artículo 3. Derecho supletorio.

En lo no previsto por el presente convenio colectivo, se aplicará, con carácter supletorio, la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como aquellas otras disposiciones de carácter general en el ámbito de la legislación laboral vigente, en especial en lo que a igualdad, prevención de riesgos laborales y conciliación de la vida laboral y familiar se refiere.

Se pacta, en todo caso y es condición de validez de la presente norma convencional el carácter prioritario del presente texto articulado frente a la normativa sectorial en aplicación de lo dispuesto en el art. 84.2 del ET, modificado por el Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Dijous, 13 de febrer de 2014

Artículo 4. Ámbito funcional, territorial y personal.

El presente convenio colectivo afecta a todos los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios por cuenta de la empresa VCall, excepción hecha del personal vinculado a la empresa en virtud de una relación laboral especial de Alta Dirección.

Artículo 5. Vigencia, duración y denuncia.

El presente convenio colectivo entrará en vigor en la fecha de su firma por las partes legitimadas. En especial en cuanto al tratamiento de la IT y el premio de absentismo que iniciarán su vigencia durante el mes de la firma.

El período de vigencia del presente convenio colectivo será de un (1) año, esto es, por el período comprendido entre el 1 de enero de 2013 y el 31 de diciembre de 2013. No obstante, la retribución variable acordada en concepto de complemento de puesto de trabajo cuyos objetivos, importes y reglas de funcionamiento y devengo se fijan en documento a parte, comunicado individualmente a cada trabajador, estarán a prueba un periodo de tres (3) meses, esto es, desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de marzo de 2013 de manera que, a su finalización ambas partes valorarán la conveniencia de, en su caso, renegociar un complemento distinto.

El presente Convenio se prorrogará automáticamente de año en año salvo denuncia en contra con un preaviso mínimo de dos (2) meses antes de su vencimiento, a partir de cuya fecha, las partes podrán notificar una a la otra las correspondientes propuestas de negociación, manteniéndose vigente todo su contenido en tanto no sea sustituido por otro convenio colectivo.

Denunciado el convenio, se constituirá la nueva comisión negociadora en los siguientes quince (15) días, debiendo intercambiarse las nuevas propuestas de negociación, iniciándose en todo caso la negociación del nuevo convenio colectivo en el plazo de los siguientes quince (15) días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

Artículo 6. Compensación y absorción.

Se estará a lo previsto en el art. 26 del ET.

Artículo 7. Condición más beneficiosa.

Este convenio no sustituye las condiciones que con carácter de más beneficiosas disfruten todos o algunos de los trabajadores de la empresa. No obstante, el trabajador/a no tendrá derecho a disfrutar, salvo concesión específica posterior al trabajador/a de la mejora, de las condiciones que con el carácter de "más beneficiosas" vengán disfrutando a título individual alguno/os de los restantes empleados/as de la empresa, de igual o distinta categoría o puesto de trabajo.

Artículo 8. Comisión paritaria.

8.1. Atribuciones. La Comisión Paritaria tendrá como funciones específicas las siguientes:

- La interpretación auténtica de las normas contenidas en el convenio colectivo de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- La vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el convenio colectivo.
- El arbitraje de las cuestiones sometidas a su consideración por las partes y la mediación obligatoria en los conflictos colectivos que puedan suscitarse con relación a lo acordado en el convenio colectivo.
- El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberán incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio a los efectos de dar cumplimiento a los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.
- Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3, respectivamente, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Dijous, 13 de febrer de 2014

8.2. Composición. La Comisión estará integrada por tres (3) representantes de la empresa y, otros tres (3) representantes de los trabajadores/as, pudiendo ambas representaciones contar con la asistencia de asesores/as, con voz pero sin voto.

8.3. Funcionamiento interno. Las normas concretas de funcionamiento interno de la Comisión serán las que esta misma se otorgue, debiendo reunirse siempre que lo solicite cualquiera de sus representantes integrantes o cuando sea válidamente requerida para ello por un tercero en alguno de los supuestos contemplados en el art. 8.1., del presente convenio colectivo; resolviendo las cuestiones planteadas en un plazo no superior a diez (10) días naturales.

Finalizada cada una de las reuniones se levantará acta en la que serán relacionados los temas tratados, intervenciones, así como, en su caso, los acuerdos alcanzados, siendo firmada por la totalidad de los asistentes.

8.4. A efectos de solventar conflictos colectivos que puedan presentarse tanto de carácter jurídico como de intereses, derivados de la interpretación o aplicación del presente convenio colectivo, sin perjuicio de las competencias atribuidas a la Comisión Paritaria, ambas partes negociadoras se someterán a los procedimientos de mediación y conciliación del Tribunal Laboral de Cataluña.

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 9. Organización del trabajo.

La organización del trabajo de acuerdo con lo establecido en este Convenio, y de conformidad con la legislación vigente, es facultad exclusiva de la dirección de la Empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la ley, en los presentes acuerdos y en las normas y pactos que sean de aplicación.

En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa, sin perjuicio de los derechos de representación y/o información de la representación legal de los trabajadores/as, implantar, determinar, modificar o suprimir los trabajos, adjudicar las tareas, adoptar nuevos métodos de ejecución de las mismas, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa en cada momento, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos.

Artículo 10. Clasificación profesional.

1. La clasificación profesional se ha establecido fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador o áreas de negocio.

2. Todos los trabajadores y trabajadoras serán adscritos a un grupo profesional y, en su caso, a una determinada área funcional y/o nivel dentro del grupo. Estas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo de la Empresa.

3. Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se asignará al trabajador un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

4. La clasificación profesional que se indica a continuación, es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener provistos todos los grupos profesionales, niveles o funciones si las necesidades organizativas y el volumen de la actividad no lo requieren.

Artículo 11. Grupos profesionales.

Entre otros grupos laborales, existirán al menos los siguientes:

- Grupo 1: Personal comercial y/o de equipo de ventas.
- Grupo 2: Técnicos de actividad.
- Grupo 3: Personal de Servicios Auxiliares y administración.

Dijous, 13 de febrer de 2014

Artículo 12. Conversión a grupos.

En cumplimiento de la reforma laboral operada con la Ley 3/2012 se procede a la asimilación de las actuales categorías profesionales vigentes en la Empresa en los nuevos Grupos profesionales:

- Se engloban en el Grupo 1 (comercial y/o de equipo de ventas), al menos, las siguientes funciones: Director comercial; Jefe de equipo; Venta profesional; Grandes cuentas; auxiliar comercial; Renovaciones y formador, entre otros. El personal que desarrolle las tareas de "comercial para campañas" como máximo podrá desarrollar esta tarea con las condiciones salariales de la tabla anexa durante un año.
- Se engloban en el Grupo 2 (Técnicos de actividad), al menos, las siguientes funciones: Personal de tecnología: informático; y, Personal de producto: contenido, sentencias, etc.
- Se engloban en el Grupo 3 (Servicios Auxiliares y administración).

Artículo 13. Definición de grupo profesional.

A continuación se describen las funciones que conforman cada Grupo Profesional:

Grupo 1: Personal comercial y/o de equipo de ventas: Engloba a aquellos/as trabajadores/as que desarrollen todas o algunas de las siguientes funciones que directa o indirectamente formen parte de la actividad comercial tales como, a título de ejemplo:

- Director Comercial (personas que, por conocimiento o experiencia profesional, tienen atribuidas funciones directivas o de responsabilidad ejecutiva, coordinadora o asesora, con autonomía, capacidad de supervisión y responsabilidad, acordes con las funciones asignadas);
- Jefe de equipo (bajo la supervisión del director comercial coordina y dirige un equipo de ventas de más de diez personas);
- Coordinador (bajo la supervisión del director comercial o del jefe de equipo coordina y dirige un equipo de ventas de menos de diez personas);
- Formador: (es aquel trabajador encargado de impartir los cursos formativos para la capacitación del personal de Operaciones.);
- Comercial: es aquel trabajador que, utilizando la tecnología adecuada, desarrolla sus funciones venta activa en emisión;
- Comercial de campaña. Aquél comercial que bien desarrolla parcialmente la actividad comercial bien atiende campañas puntuales;
- Auxiliar comercial. Puede desarrollar en parte las actividades anteriores dando soporte al departamento comercial.

Grupo 2: (Técnicos de actividad): Engloba a aquellos/as trabajadores/as que, contando la formación y/o titulación requeridas, desarrollen todas o algunas de las funciones propias del Departamento de producto y de tecnologías; tales como asistente de Contenido, técnico de Producto, Técnico de Sistemas, Programador.

Pertenecen, pues, a este grupo las personas que ejecutan de forma habitual las funciones propias de producto, sistemas y desarrollos informáticos, reuniendo la cualificación adecuada para ello.

También se incluyen las personas adscritas al Dpto de Atención al Cliente tales como Agente de Fidelización; Experto de servicio en atención al cliente; o, Agente Servicio de atención al cliente y recepción.

Grupo 3: (Servicios auxiliares y administración): Engloba a aquellos/as trabajadores/as que no estando englobados en los anteriores desarrollan funciones propias de la administración y soporte de la actividad principal en áreas tales como RRHH, finanzas, marketing, y funciones administrativas y de soporte en general. Y, en fin, gestión de impagados.

Dijous, 13 de febrer de 2014

Pertencen a la administració les persones que utilitzant els mitjans operatius i informàtics, executen de forma habitual les funcions pròpies administratives de la empresa. Se inclouen en aquest grup els jefes administratius, tècnics administratius, oficials, auxiliars administratius.

També pertencen a aquest grup aquelles persones que, sense necessitat de cap qualificació professional, ni coneixements especialitzats de cap tipus, llevat dels que es adquiriran pel mero desenvolupament del seu treball, se dediquen a les més variades funcions de servei o auxiliars de l'activitat general de la empresa.

En tot cas amb independència del grup de què es tracti es requerirà de la formació, experiència i/o titulació necessàries per a cada funció i/o nivell de responsabilitat.

Artículo 14. Movilidad funcional.

Se estarà a lo dispuesto en el art. 39 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Ahora bien, si el cambio operado en el puesto de trabajo supone modificación sustancial de las condiciones de trabajo se amplía la facultad de optar por extinguir indemnizadamente el contrato de trabajo con arreglo a lo dispuesto en el art. 41 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores durante los sesenta (60) días siguientes a la modificación operada. No obstante y, sin perjuicio que la fecha de efectos para el cálculo, en su caso, de la indemnización será el de la fecha de notificación del cambio operado el trabajador podrá optar por la extinción durante los 40 días siguientes a la modificación.

En el supuesto de cambio de puesto de trabajo a instancias del propio trabajador desaparecerán los complementos de puesto de trabajo y/o responsabilidad, estándose, a los nuevos complementos de puesto de trabajo que, en su caso, correspondan por los nuevos cometidos.

Artículo 15. Modalidades de contratación.

Las modalidades de contratación se ajustarán siempre a lo establecido en cada momento por la legislación vigente:

a) Contrato indefinido: Los contratos de carácter indefinido serán la forma habitual de contratación en la empresa, en aquellos puestos de trabajo que correspondan a la actividad habitual y estable de la compañía. En el caso de que el ingreso del trabajador/a se realice mediante un contrato de carácter indefinido, el periodo de prueba regulado en el artículo siguiente pasará a ser de ocho (8) meses, como máximo, para todos los trabajadores/as con independencia del grupo al que pertenezcan. Excepto para el personal asignado al Departamento de Venta profesional (comercial de nuevo negocio, comercial de renovaciones y comercial de ampliación y recuperación), que se establece un periodo de prueba de seis (6) meses.

La empresa acudirá en la medida de lo posible a las fórmulas que, en cada momento, se prevean en la legislación para el fomento de la contratación indefinida con las previsiones allí fijadas.

b) Contrato eventual: Se estará al artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores o a la norma que lo sustituya o complemente. La duración máxima de esta modalidad de contratación será de doce meses en un periodo de dieciocho meses. En caso de que se concierte por un periodo menor a la duración máxima, sólo cabrá una prórroga.

Atendiendo a la naturaleza del sector y ante la imposibilidad de predeterminar el carácter estacional o excepcional que habilita la contratación de trabajadores/as eventuales, se acuerda que la mención a este artículo del convenio otorgue plena validez y eficacia al uso de esta modalidad contractual. Esta modalidad se utilizará para la sustitución de personal de vacaciones por un periodo máximo de seis meses.

c) Contrato por obra o servicio determinado: Se estará al artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores o a la norma que lo sustituya o complemente. Se identifican como trabajos y tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa tales como el lanzamiento de nuevos productos, refuerzo de equipos de ventas, y/o campañas especiales, así como al inicio de cada campaña de ventas, implantación de nuevas herramientas y sistemas informáticos, actualización de bases de datos, adaptación a diferentes normativas legales y tareas de características similares.

d) Contrato de interinidad: Se estará al artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores o a la norma que lo sustituya o complemente. En todo caso será de aplicación para la sustitución de trabajadores/as en situación de Incapacidad Temporal o disfrute de vacaciones ya sea de uno o varios trabajadores/as sucesivamente.

e) Contrato a tiempo parcial. Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes particularidades: (i) se establece una distribución irregular de la jornada, pudiendo, por tanto, fijarse horarios

Dijous, 13 de febrer de 2014

distintos en función de la necesidad de la empresa en el momento de la contratación; (ii) se acuerda una bolsa de horas complementarias de acuerdo con lo previsto en el citado art. 12 del Estatuto de los Trabajadores, con un máximo del 60 por 100 de la jornada ordinaria sin que, en ningún caso, sumadas a la jornada habitual superen la jornada a tiempo completo fijada en este convenio colectivo; (iii) la utilización de las horas complementarias, siempre que sea posible, se preavisará, al menos, con cuarenta y ocho (48) horas de antelación. Se establece, asimismo que como mínimo, un 20 por cien de la jornada se distribuirá de manera flexible en función de las necesidades de la empresa, fijándose, asimismo, la obligatoriedad de prestar trabajo extraordinario.

El/la trabajador/a contratado a tiempo parcial se compromete, cuando sea requerido para ello y se pacte con el trabajador, a la realización de horas extraordinarias con un preaviso de una semana - incluyendo las mismas en la base de cotización por contingencias comunes, salvo que se compensen con descanso sustitutorio en los cuatro meses siguientes a su realización - sin que las horas no compensadas con descanso, sumadas a las ordinarias y complementarias, superen la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

Artículo 16. Periodo de prueba.

En cuanto a la duración del periodo de prueba en las nuevas contrataciones será, como máximo y sin perjuicio de otra legislación que pudiera ser superior, de ocho (8) meses para todos los trabajadores, con independencia del grupo al que pertenezcan. Excepto para el personal asignado al Departamento de Venta profesional (comercial de nuevo negocio, comercial de renovaciones y comercial de ampliación y recuperación), que se establece un periodo de prueba de seis (6) meses. Salvo lo indicado para el contrato de prácticas.

Durante dicho periodo de prueba, que no se interrumpirá por causa de Incapacidad Temporal, el contrato podrá ser resuelto por cualquiera de las partes sin derecho a indemnización alguna.

Artículo 17. Preavisos y ceses.

1. Superado el periodo de prueba, los trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente en el servicio a la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso: Para los trabajadores/as que, con independencia del grupo al que pertenezcan desarrollen funciones de responsabilidad y, en todo caso, para el personal encuadrado en el grupo Profesional 2 será de un (1) mes. Para el resto de personal será de quince (15) días. En caso contrario, la Empresa queda facultada para deducir de la liquidación final, un número de días equivalente al de preaviso no comunicado, que incluye todos los haberes fijos y variables que, en promedio diario, haya obtenido en los 12 meses inmediatamente anteriores a la fecha de efectos de la baja voluntaria.

2. El/la trabajador/a, si así lo requiere, podrá estar asistido por un/a representante de los/as trabajadores/as o por un/a representante de los sindicatos firmantes de este convenio en el acto de firma del recibo de finiquito.

La empresa vendrá obligada a proponer y entregar la liquidación por finalización del contrato a la fecha de terminación del plazo comunicado por los trabajadores. El incumplimiento de esta obligación imputable a las empresas llevará aparejado el derecho de los trabajadores a ser indemnizados con el importe de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de los días fijados para el preaviso. No existirá tal obligación, y por consiguiente no nace este derecho, cuando no se preavise con la antelación debida, estando la empresa obligada no obstante a abonar la liquidación dentro de los quince días siguientes computados desde la fecha de notificación del cese, aplicándose la penalización a partir del día dieciséis.

Artículo 18. Código de conducta.

Cumplir las órdenes e instrucciones del/la empresario/a en el ejercicio regular de sus facultades directivas, es obligación del/ trabajador/a, quien deberá ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencia profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal. Asimismo, se incluyen las Reglas de Uso de Medios de Comunicación en VCALL que se anexan al presente convenio formando parte integrante del mismo. Así como el Procedimiento de Ausencias y Fichajes. Con carácter previo a la implantación de un código de conducta se dará audiencia a la representación legal de los trabajadores para que, en su caso, informen sobre sus consideraciones.

Artículo 19. Teletrabajo.

De mutuo acuerdo entre empresa y trabajador cabrá la posibilidad de desarrollar el trabajo a distancia o, incluso, desde el propio domicilio del trabajador ya sea en todo o, en parte, de la jornada prevista. A tal efecto las partes suscribirán

Dijous, 13 de febrer de 2014

cuantos documentos y formalidades se requieran. En su caso se pactarán individualmente las compensaciones que correspondan tales como conexión a Internet o teléfono.

CAPÍTULO III. TIEMPO DE TRABAJO.

Artículo 20. Jornada laboral y horario de trabajo.

La duración de la jornada de trabajo ordinaria anual será de mil setecientos cincuenta y cuatro horas y media (1.754'50) de trabajo efectivo, prestadas de lunes a viernes, pudiéndose establecer una distribución irregular de la jornada a lo largo del año.

Se acuerda, asimismo que, al menos, un diez por cien (10 %) de la jornada se distribuirá de manera flexible con la finalidad de adecuar en cada momento los recursos de la empresa a las necesidades organizativas/productivas que se establezcan en cada momento.

Artículo 21. Calendario laboral.

La empresa publicará anualmente antes del 31 de diciembre del año anterior, el calendario laboral, pudiéndose ampliar el plazo hasta el 31 de enero del año en curso, como consecuencia de los acuerdos sobre cambios del disfrute de festivos locales, que se puede acordar entre ambas partes, que se expondrá en un lugar visible en el centro de trabajo, informando previamente a la representación legal de los trabajadores/as del centro de trabajo de que se trate. Siempre que sea posible se acordará el mismo con la representación legal.

Artículo 22. Vacaciones.

Las vacaciones anuales consistirán en treinta y dos (32) días naturales, dentro del año natural correspondiente. Dos (2) días de esas vacaciones serán a libre elección del propio trabajador con las siguientes limitaciones: salvo acuerdo expreso con la empresa, no se podrá realizar durante los tres últimos días laborables del cierre del mes o cinco del trimestre; nunca más del 20 por 100 del mismo departamento y/o área de negocio coincidirán simultáneamente en su disfrute salvo aquellos departamentos con seis (6) ó menos trabajadores que podrán ser dos trabajadores como máximo y nunca el 100 por cien del departamento o área de negocio; mediando un preaviso de dos (2) días.

El calendario y la distribución de las vacaciones, serán pactadas entre la Representación de los trabajadores y la Representación de la Empresa, con respeto de las siguientes normas: (a) La asignación del periodo de vacaciones será rotativa anualmente y se tomará como base el calendario establecido en el año anterior; (b) El calendario de vacaciones se estructurará por separado en función del tipo y área de trabajo (ventas, administración, etc.); (c) Deberá estar a disposición del personal como mínimo dos (2) meses antes de iniciar las vacaciones; (d) Una de las copias del listado general, firmada por la representación de los trabajadores/as y de la empresa, será ubicada, cada año, en el tablón de anuncios del centro de trabajo de que se trate; (f) Siempre se comenzarán a disfrutar en día laborable; (e) en función del número de trabajadores/as del centro de trabajo de que se trate, se establecerán limitaciones de manera que se acotará el número máximo de trabajadores/as que dentro de la misma categoría y/o puesto de trabajo puedan coincidir en los periodos de disfrute de las vacaciones.

Por acuerdo entre trabajador y empresa, las vacaciones no disfrutadas, podrán realizarse como máximo hasta el día 31 de marzo del año siguiente.

La situación de Incapacidad Temporal acaecida durante el disfrute de las vacaciones no paralizará las mismas.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Dijous, 13 de febrer de 2014

Artículo 23. Permisos retribuidos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince (15) días naturales en caso de matrimonio. En este supuesto se recalcularán los objetivos para la retribución variable de periodicidad superior al mes, de manera que el MRR previsto se reduzca en igual proporción al tiempo de ausencia así como el propio importe de la comisión trimestral que se reducirá en igual proporción. Esta regularización se realizará al final del trimestre en curso.

b) Tres (3) días en caso de nacimiento de un hijo. En el supuesto de que el trabajador acceda al permiso por paternidad se recalcularán los objetivos para la retribución variable de periodicidad superior al mes, de manera que el MRR previsto se reduzca en igual proporción al tiempo de ausencia así como el propio importe de la comisión trimestral que se reducirá en igual proporción. Esta regularización se realizará al final del trimestre en curso.

c) Tres (3) días en caso de accidente, enfermedad grave u hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos, que serán disfrutados de forma continuada dentro de los diez días naturales, contados a partir del día en que se produzca el hecho causante, inclusive.

d) Cuatro (4) días en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos y hermanos y dos días en caso de fallecimiento, de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos.

e) En los supuestos contemplados en los anteriores apartados c) y d), cuando se necesite hacer un desplazamiento de 200 kilómetros, o superior, los permisos aumentarán dos (2) días más de lo señalado en cada caso.

f) Dos (2) días por traslado del domicilio habitual que no serán acumulables a la licencia por matrimonio. Sólo aplica a dos (2) traslados dentro del año natural.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa, con derecho a recuperación del puesto de trabajo cuando finalice la obligación del cumplimiento del deber de carácter público y personal. Si el trabajador recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

h) Un (1) día natural por matrimonio de padre o madre, hijo o hermano, en la fecha de celebración del evento. A petición del trabajador, sin sueldo, se podrá ampliar este permiso por un (1) día adicional.

2. Los/as trabajadores/as tendrán derecho hasta 35 horas retribuidas al año, para asistir a consultas de médicos excepción hecha de estética y similares, debiendo avisar con la mayor antelación posible y debiendo presentar la justificación oportuna. No obstante ello, los trabajadores procurarán adaptar, cuando así resulte posible, sus horas de visitas médica a sus tiempos de descanso.

3. Los permisos establecidos en este artículo serán extensivos a las parejas de hecho legalmente reconocidas por la autoridad competente.

Artículo 24. Permisos no retribuidos.

Los trabajadores, sin derecho a sueldo, dispondrán del tiempo necesario para acompañar a sus hijos y/o progenitores a las consultas médicas oportunas, previo aviso y justificación.

Artículo 25. Ausencias por enfermedad.

Los/as trabajadores/as que se ausenten de su puesto de trabajo por enfermedad común o accidente no laboral, deberán comunicarlo a la Empresa al inicio de la jornada, salvo razones justificadas que lo impidan. Además, cuando el/la trabajador/a que por tal motivo se ausente por más de media jornada, deberá aportar el correspondiente parte de baja médico. Caso contrario, el/la trabajador/a deberá aportar el justificante médico correspondiente.

El incumplimiento de dicha obligación conllevará la deducción del salario correspondiente al periodo de ausencia no justificado, además de las correspondientes sanciones disciplinarias en las que pudiese incurrir.

Dijous, 13 de febrer de 2014

En el supuesto de Incapacidad temporal de duración superior a quince (15) días naturales derivada de accidente de trabajo y/o enfermedad común, así como permiso por paternidad, maternidad y matrimonio se recalcularán, al final del trimestre, los objetivos de manera que el MRR previsto se reduzca en igual proporción al tiempo de ausencia así como el propio importe de la comisión trimestral que se reducirá en igual proporción. En ningún caso se regularizará el "overachivement" por cuanto que supone superar el objetivo previsto.

Artículo 26. Absentismo laboral.

El absentismo constituye una grave rémora a la productividad que repercute sobre los trabajadores/as, los/as empresarios/as y sobre la economía en general.

Por eso, los/as firmantes de este Convenio, asumiendo su porción de responsabilidad, se comprometen a adoptar fórmulas que combatan el absentismo y concienciar a trabajadores/as y empresarios/as sobre los perjuicios del absentismo.

Siempre que el/la trabajador/a no haya faltado más de un (1) día al trabajo en el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio del mismo año; exceptuando la baja por accidente de trabajo, las de intervención quirúrgica, hospitalización, las horas sindicales, reducción de jornada pactada, el/la trabajador/a tendrá derecho a un premio consistente en la suma de CINCUENTA EUR en ticket restaurante. Adicionalmente, si el/la trabajador/a no ha faltado más de un (1) día al trabajo en el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre del mismo año, con las mismas excepciones del caso anterior, tendrá derecho a otro ticket restaurante por el mismo valor.

CAPÍTULO IV. CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 27. Retribuciones.

La totalidad de las percepciones económicas de los/as trabajadores/as, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, los tiempos de presencia o los periodos de descanso computables como de trabajo, tendrán la consideración de salario.

En ningún caso tendrán la consideración de salario las indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por el/la trabajador/a como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, cualquier otra cantidad que se abone al/a trabajador/a por conceptos compensatorios y, en especial, las dietas y compensación por kilometraje.

Artículo 28. Estructura del salario.

Las retribuciones del personal comprendido en el presente convenio colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos personales y de puesto de trabajo (fijos y variables) que se determinan en las tablas salariales anexas para cada grupo profesional y funciones, en relación con el contenido de los artículos siguientes.

Artículo 29. Salario base.

El salario base del personal afectado al presente convenio colectivo es el que se determina, para cada grupo profesional, en las tablas salariales para la vigencia del convenio colectivo. Y corresponde a la jornada ordinaria a que se refiere el presente convenio.

Artículo 30. Complementos salariales.

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base convenio, por cualquier concepto distinto al de la jornada ordinaria anual del trabajador y su adscripción a un grupo profesional y nivel retributivo.

Los complementos salariales se ajustarán, principalmente, a alguna de las siguientes modalidades:

- Personales: En la medida en que deriven de las condiciones personales del trabajador.
- De puesto de trabajo: Integrados por las cantidades que deba percibir el trabajador por razón de las características de su puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad.

Dijous, 13 de febrer de 2014

Artículo 31. Complementos de puesto de trabajo.

Complementos de puesto de trabajo, y por tanto no consolidables (salvo acuerdo individual en contra), que serán los que se deriven de las especiales características del puesto de trabajo desempeñado o de la forma de realizar la actividad profesional, que comporten conceptualización más elevada que la del trabajo corriente.

Concretamente se establecen los siguientes complementos de puesto de trabajo para las funciones que se relacionan a continuación para cada Grupo profesional y sólo mientras se desarrollen las mismas:

- comisiones sobre ventas.

- complemento de responsabilidad.

- complemento disponibilidad: Para el personal que así se acuerde en el momento de su contratación que desarrolle guardias (normalmente personal perteneciente al grupo II, esto es, técnicos de sistema y SAC) las horas efectivamente trabajadas estando en guardia, se compensarán bien a valor de precio hora extraordinaria, bien con tiempos de descanso equivalente que podrán acumularse por días completos. En todo caso, mensualmente, percibirán en compensación por la disponibilidad la suma bruta que se acuerde en sus respectivos contratos, con un mínimo de 25 EUR brutos por guardia efectuada en fin de semana completo y/o festivos.

No obstante lo anterior, en el supuesto de movilidad horizontal el trabajador que viniera percibiendo comisión sobre ventas tendrá derecho, al no consolidar el anterior complemento de puesto de trabajo, durante el primer mes de adaptación a las nuevas funciones, a percibir por dicho concepto una suma equivalente al promedio del variable que venía percibiendo calculado sobre los seis (6) meses anteriores al cambio. Cantidad, ésta última que será compensable y absorbible con el nuevo complemento de puesto de trabajo a que tuviera derecho.

Asimismo, en el supuesto de cambio de un puesto de trabajo definitivo a instancias de una empresa, que afecte a un trabajador que viniera desarrollando sus funciones superiores anteriores un periodo de, al menos 18 meses, se le garantiza que, al menos, durante los primeros tres (3) meses percibirá el cincuenta por cien del complemento de responsabilidad que viniera percibiendo. Cantidad, ésta última, que será compensable y absorbible con el nuevo complemento de puesto de trabajo a que tuviera derecho.

Asimismo, en el supuesto de cambio de un puesto de trabajo definitivo a instancias de una empresa, que afecte a un trabajador que viniera desarrollando sus funciones superiores anteriores un periodo de, al menos 24 meses, se le garantiza que, al menos, durante los primeros cinco (5) meses percibirá el cincuenta por cien del complemento de responsabilidad que viniera percibiendo. Cantidad, ésta última, que será compensable y absorbible con el nuevo complemento de puesto de trabajo a que tuviera derecho.

Artículo 32. Gratificaciones extraordinarias.

Los/Las trabajadores/as afectados/as por el presente convenio colectivo devengarán anualmente dos (2) gratificaciones extraordinarias, conformadas por el salario base más el complemento de puesto específico, que se abonarán prorrateadamente en doce (12) mensualidades, normalmente, coincidiendo con el final de cada mes natural.

Artículo 33. Gastos de locomoción y dietas.

a) Gastos de locomoción: Los desplazamientos que, como consecuencia de los cometidos que se ordenen al personal, y que deban ser desempeñados fuera del término municipal donde radique su centro de trabajo, serán abonados por la empresa.

Cuando el trabajador utilice para tales desplazamientos su vehículo propio, habiendo sido previamente autorizado por la empresa para ello, percibirá una compensación de 0,20 EUR por kilómetro realizado.

b) Dietas: Los trabajadores que, por necesidades de las empresas, tengan que desplazarse a población distinta de aquella donde radique su centro de trabajo, percibirán una dieta de 15,32 EUR, cuando realicen una comida fuera y pernocten en su domicilio; y de 26,99 EUR, cuando realicen las dos comidas fuera, pernoctando en su domicilio. Cuando se pernocte fuera del domicilio, la empresa correrá con los gastos de alojamiento, que en ningún caso será superior a la categoría de un hotel tres estrellas, debiendo justificarse el gasto con la correspondiente factura.

Dijous, 13 de febrer de 2014

Artículo 34. Retribución en vacaciones.

Durante las vacaciones anuales el/la trabajador/a percibirá la retribución que para cada ejercicio y grupo se fija en las tablas salariales en cuanto al salario base.

Durante el periodo de vacaciones no se devengarán ni cobrarán comisiones sobre ventas, por cuanto que se han calculado atendiendo a esta circunstancia. Todo ello, sin perjuicio del pago de las comisiones generadas en periodos anteriores.

CAPÍTULO V. MEJORAS SOCIALES. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL. POLÍTICAS DE IGUALDAD. MATERNIDAD.

Artículo 35. Salud laboral.

La empresa y los/as trabajadores/as afectados por el ámbito de este Convenio, vienen obligados a observar y cumplir las disposiciones contenidas en la normativa que sobre seguridad y salud laboral se encuentren vigentes en cada momento, y de forma especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo, así como el Real Decreto 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Artículo 36. Vigilancia de la salud.

Todo el personal afectado por el ámbito de este Convenio se someterá a reconocimientos médicos anuales por cuenta de la empresa. Los reconocimientos tendrán siempre el carácter de voluntario.

Artículo 37. Obligaciones de los trabajadores/as.

En cumplimiento del art. 29 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, los/as trabajadores/as deberán cumplir con las normas e instrucciones establecidas.

Correspondiendo a cada trabajador/a velar por su propia seguridad y salud en el trabajo, así como por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la dirección de la empresa.

Los/Las trabajadores/as, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del/a empresario/a, deberán en particular:

1º. Utilizar correctamente las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

2º. Utilizar correctamente los equipos de protección individual.

3º. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

4º. Informar de inmediato a su superior/a jerárquico/a directo/a, y a los/as trabajadores/as designados/as para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, unos riesgos para la seguridad y salud de los/as trabajadores/as.

5º. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y salud de los/as trabajadores/as en el trabajo.

6º. Cooperar con la empresa y con los/as trabajadores/as que tengan encomendadas funciones específicas en prevención para garantizar unas condiciones de trabajo seguras.

Artículo 38. Facultad sancionadora.

El incumplimiento por parte de los/as trabajadores/as de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales tendrá la consideración de incumplimiento laboral (según el art. 58 del Estatuto de los Trabajadores) dará lugar a las sanciones correspondientes. Considerándose especialmente las que supongan actos inseguros o riesgos para la propia persona y para terceros.

Dijous, 13 de febrer de 2014

Artículo 39. Ayudas a la incapacidad temporal.

1. En los procesos por incapacidad temporal derivada de accidentes de trabajo y/o hospitalización, con independencia de la prestación correspondiente de la Seguridad Social, la empresa abonará al/la trabajador/a un complemento consistente en complementar la prestación de IT hasta el 100 por cien de la retribución promedio (fijo + variable promedio anual) a la que tenga derecho el/la trabajador/a.

2. Incapacidad temporal en caso de enfermedad, durante las primeras dos (2) bajas semestrales, salvo aquéllas bajas que traigan causa de una enfermedad crónica debidamente justificada sin atentar al derecho a la intimidad o aquéllas que imposibiliten realmente el desarrollo de la actividad durante más de siete (7) días.

a) Del día 1 al 3, el 70% del salario base, con el tope de 9 días al año, y con baja médica.

b) Del día 4 al 20, el 75% del salario base y con baja médica.

c) Del día 21 en adelante: 100% del salario base, hasta un año, y con baja médica.

Artículo 40. Pago de haberes.

El personal afecto al presente convenio percibirá sus haberes mediante transferencia bancaria dentro del mes y, como muy tarde los tres (3) primeros días naturales del mes siguiente a su devengo. Los anticipos de haberes, podrán ser solicitados entre los días 10 y 20 de cada mes y su importe máximo será la cantidad devengada hasta la fecha de la solicitud.

Artículo 41. Violencia de género.

La ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. Acreditada la situación de violencia de género en los términos establecidos en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, antes citada, se aplicarán las medidas a que se refiere su artículo 21 en orden a derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social.

Artículo 42. Derechos fundamentales. Principio de igualdad.

Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española.

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Artículo 43. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Todos/as los/as trabajadores/as tienen derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, a la intimidad, y a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual, ni el acoso por razón de sexo, en el ámbito laboral, asistiéndoles a los/as afectados/as el derecho de presentar denuncias.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral y acoso por razón de sexo, cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa, respecto de las que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber, que resulten indeseables, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La persona víctima de acoso sexual podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de su representante o directamente a la dirección de la empresa, de las circunstancias del hecho concurrente, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o en su caso, pudieran haberse derivado. La presentación de la denuncia dará lugar a la apertura de diligencias por parte de la empresa, para verificar la realidad de las imputaciones efectuadas e impedir la continuidad del acoso denunciado; las averiguaciones se efectuarán en el plazo de 10 días, sin observar ninguna otra formalidad que la audiencia de los intervinientes, guardando todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Dijous, 13 de febrer de 2014

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado será considerada siempre falta muy grave; si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevalidándose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

Los/as representantes de los trabajadores/as deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los/as trabajadores/as frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Artículo 44. Permiso por lactancia.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, pudiéndose acumular dicho periodo en jornadas completas, cuando medie acuerdo entre empresa y trabajador, según la disposición legal que regula este precepto.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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 del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Artículo 45. Protección por maternidad.

Cuando la adaptación de las condiciones o el tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente o compatible con su estado, todo ello de conformidad con las reglas y criterios previstos en el art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como el protocolo de salud establecido por la Mutua de Accidentes y Enfermedades Profesionales.

CAPÍTULO VII. DERECHOS SINDICALES.

Artículo 46. Representantes de los trabajadores.

A los efectos de lo establecido en el presente Convenio, las referencias a los representantes legales de los trabajadores comprenden tanto la de carácter unitario como la sindical.

Artículo 47. Derecho de información.

La empresa pondrá a disposición de los representantes unitarios de los trabajadores, y de cada una de las secciones sindicales legalmente constituidas, un tablón de anuncios en cada centro de trabajo, -plataformas externas o internas-, que permita a aquellos exponer en lugar idóneo, de fácil visibilidad y acceso, propaganda y comunicados de tipo sindical y laboral. Fuera de dichos tabloneros queda prohibida la fijación de los citados comunicados y propaganda.

Artículo 48. Horas sindicales.

La representación social de los trabajadores/as, para evitar problemas en la planificación de la actividad comercial se compromete a preavisar y justificar con una antelación mínima de quince (15) días el disfrute de las horas del crédito horario, salvo casos de urgencia, debidamente justificados.

Las horas sindicales se retribuirán como si de jornada ordinaria se tratase sin penalizar la consecución de objetivos a efectos de devengo de comisiones.

Artículo 49. Información regular al representante legal de los trabajadores.

1. La Empresa informará, según lo establecido en la Legislación Laboral de todos los contratos de trabajo suscritos, así como de las conversiones a indefinido de contratos temporales. Asimismo la empresa dará cumplida información de posibles subcontrataciones de la propia actividad.

Dijous, 13 de febrer de 2014

2. Se podrán realizar asambleas dentro del centro para tratar asuntos que afecten directamente a la empresa y a los/as trabajadores/as, sin perjudicar la actividad normal de la empresa.

CAPÍTULO VIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 50. Faltas y sanciones.

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

5. La imposición de sanciones por faltas graves o muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores. En todo caso para la imposición de faltas se iniciará un expediente contradictorio en el que será oído el trabajador así como la propia representación legal de los trabajadores. A tal efecto se les concederá un plazo de setenta y dos (72) horas para alegar cuanto estimen oportuno y, en su caso, practicar las pruebas que se estimen necesarias.

Artículo 51. Faltas leves.

Son faltas leves:

1. Más de tres faltas de puntualidad (incluida la reincorporación tras los descansos y pausas de la jornada) en un periodo de treinta días sin que exista causa justificada.

2. La falta de asistencia al trabajo de un día durante el período de un mes, sin causa justificada. Será grave si, de resultas de la ausencia se causare grave perjuicio a la empresa.

3. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio por breve tiempo durante la jornada. Si se causara, como consecuencia del mismo abandono, perjuicio de consideración a la empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.

4. No comunicar con carácter previo la ausencia al trabajo por causa justificada, y no justificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motivó.

5. Los descuidos y distracciones que afectan a la realización del trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas instalaciones propias o de los clientes. Cuando el incumplimiento de lo anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave.

6. La inobservancia de las órdenes de servicios, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.

7. Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes o indecorosas con los mismos.

8. La falta de aseo y limpieza personal de manera ocasional.

9. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.

10. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que no se produzca una queja justificada del cliente, en cuyo caso podrá ser calificada de grave o muy grave.

Dijous, 13 de febrer de 2014

Artículo 52. Faltas graves.

Son faltas graves:

1. El cometer más de dos faltas leves en el período de un semestre, excepto en la puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.
2. Más de cuatro (4) faltas de puntualidad (incluida la reincorporación tras los descansos y pausas de la jornada) en la asistencia al trabajo en un período de treinta días. Cuando se tuviera que relevar a un compañero bastará con una sola falta de puntualidad para que esta se considere como grave, siempre que no existiere causa justificada.
3. La falta de asistencia al trabajo de dos (2) días en el período de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resultas de la ausencia, se causare grave perjuicio a la empresa.
4. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mandos o público. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros de trabajo o público, se reputará muy grave.
5. La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar, sancionándose tanto al que ficha como a este último.
6. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las setenta y dos horas siguientes de su emisión, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
7. El empleo de tiempo, materiales, útiles y máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.
8. El hacer desaparecer útiles, tanto de la empresa como de los clientes de la misma.
9. Causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.
10. Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deben tener, sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que, por su gravedad o trascendencia merezcan especial correctivo; y si tuviera especial relevancia, tendrá la consideración de muy grave.

Artículo 53. Faltas muy graves.

Son faltas muy graves:

1. La reincidencia en comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiere mediado sanción.
2. Más de doce faltas no justificadas de puntualidad (incluida la reincorporación tras los descansos y pausas de la jornada), cometidas en el período de seis meses o de treinta en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.
3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el período de un mes, más de seis en el período de seis meses, o treinta en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.
4. La falsedad, deslealtad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo como a la empresa o a terceros relacionados con el servicio durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.
5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en máquinas, sistemas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc., tanto en la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.
6. El realizar trabajos por cuenta propia o cuenta ajena estando en situación de incapacidad laboral transitoria, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.

Dijous, 13 de febrer de 2014

7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros.
8. La embriaguez o cualquier tipo de intoxicación por droga puesta de manifiesto durante la jornada laboral, que repercuta en el trabajo. Sólo será sancionable con despido cuando la embriaguez sea habitual, entendiéndose por habitualidad cuando previamente haya habido dos apercibimientos por escrito por la misma causa.
9. La violación del secreto de correspondencia de cualquier tipo de documentos de la empresa o de las personas en cuyos locales o instalaciones se realice la prestación de los servicios, y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por la misión de su contenido, hayan de estar enterados, así como hacer uso indebido de la información contenida en las bases de datos, incumpliendo lo establecido en la vigente Ley de Protección de Datos.
10. Los malos tratos de palabra o de obra, falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a los clientes y a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los empleados de estas si los hubiere.
11. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomado posesión de los mismos, y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.
12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo. En todo caso será causa de extinción sin derecho a indemnización no superar el rendimiento acordado en el art. 55 del presente convenio colectivo.
13. Actos de acoso sexual, considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada. A tales efectos se entenderán como actos de acoso sexual todas aquellas conductas de tal naturaleza, desarrolladas en el ámbito de la empresa, que resultan ofensivas y no deseadas por quien las sufre, creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo.
14. El abuso de autoridad.
15. La competencia desleal por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa, o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.
16. Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.
17. La imprudencia en acto de servicio, si implicase riesgo de accidente para sí o para compañeros o personal y público, o peligro de avería para las instalaciones.
18. El Acoso por razón de género.
19. Divulgar a terceros cualquier información, en cualquier soporte, no autorizada por la empresa.
20. Incumplir de forma reiterada (al menos tres veces en un periodo cuatro meses) los protocolos, procedimientos o instrucciones de trabajo escritos de la compañía.
21. La no notificación al Departamento de Finanzas o al supervisor, de la comunicación recibida por parte del cliente informando sobre la baja de la suscripción así como no solicitar al cliente por escrito dicha comunicación.
22. El engaño en la venta que suponga el incremento de la retribución variable. A modo de ejemplo en casos como ventas falsas, modificación del precio o alteración del modo de pago, manipulación de la aceptación de un pedido, imputación a otro compañero de una venta, etc. En todo caso se considerará como falta laboral muy grave la gestión comercial no autorizada sobre cuentas no asignadas al trabajador de que se trate.

Artículo 54. Sanciones.

1. Por faltas leves:
 - a) Amonestación verbal.
 - b) Amonestación escrita.

Dijous, 13 de febrer de 2014

c) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

2. Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.
- b) Inhabilitación para el ascenso durante un año.

3. Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 11 días a 3 meses.
- b) Pérdida temporal o definitiva del nivel profesional laboral.
- c) Despido.

Para proceder a la imposición de las anteriores sanciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, comunicándose a la representación legal de los trabajadores, si la hubiere, las sanciones por faltas graves o muy graves.

Las faltas prescribirán a los 10 días cuando sean calificadas de leves; a los 20 días cuando lo fueron como graves, y a los 60 días cuando sean muy graves, considerándose para su cómputo la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de los hechos, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 55. Causa de finalización del contrato.

Excluidos los periodos de IT debidamente acreditados, y sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 54 del ET, se considerará bajo rendimiento continuado y voluntario para el personal comercial "cuando en un periodo de seis (6) meses consecutivos en un periodo de doce (12) meses u, ocho (8) meses alternos en un periodo de dieciocho (18) meses, las ventas y los indicadores de actividad y productividad fijados en la empresa sean, inferiores al cincuenta por cien (50 %) del promedio del resto de los compañeros del mismo puesto de trabajo a igualdad de jornada". Para el resto de personal se estará a sus correspondientes indicadores de actividad y productividad, estándose en cuanto al resto de condiciones a lo dispuesto para el supuesto anterior.

Por lo demás, caso de no existir personal con el que comparar al trabajador afectado se estará al rendimiento del mismo periodo del año anterior del mismo trabajador.

Disposición adicional primera. Género neutro.

En el texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y las trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

ANEXO. TABLAS SALARIALES 2013.

Continúa en la página siguiente

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 13 de febrer de 2014

Grupo	Funciones	SB mensual (*12 pagas)	Prorrata paga extra 1	Prorrata paga extra 2	Total anual sin prorrata de pagas	Complemento puesto	C. Variable	C. Responsabilidad	Total anual
Personal comercial y/o equipos de venta									
Grupo 1	Comercial venta profesional	1.218,00	87,00	87,00	14.616,00	-	Según contrato	0,00	14.616,00
Grupo 1	Formador	1.218,00	87,00	87,00	14.616,00	-	Según contrato	300,00	18.216,00
Grupo 1	Coordinador	1.218,00	87,00	87,00	14.616,00	-	Según contrato	200,00	17.016,00
Grupo 1	Jefe de equipo	1.218,00	87,00	87,00	14.616,00	-	Según contrato	400,00	19.416,00
Grupo 1	Comercial gran cuenta	1.218,00	87,00	87,00	14.616,00	-	Según contrato	200,00	17.016,00
Grupo 1	Comercial (1er año) - campañas	900,00	64,29	64,29	10.800,00	0,00	Según contrato	0,00	10.800,00
Grupo 1	Auxiliar comercial	900,00	64,29	64,29	10.800,00	0,00	Según contrato	0,00	10.800,00
Personal técnico de actividad									
Grupo 2	Auxiliar	900,00	64,29	64,29	10.800,00	-	-	-	10.800,00
Grupo 2	Técnico	900,00	64,29	64,29	10.800,00	318,00	-	-	14.616,00
Grupo 2	Responsable funcional	900,00	64,29	64,29	10.800,00	318,00	Según contrato	200,00	17.016,00
Grupo 2	Responsable departamento	900,00	64,29	64,29	10.800,00	318,00	Según contrato	400,00	19.416,00
Personal de servicios auxiliares y de administración									
Grupo 3	Auxiliar	900,00	64,29	64,29	10.800,00	-	-	-	10.800,00
Grupo 3	Técnica	900,00	64,29	64,29	10.800,00	318,00	-	-	14.616,00
Grupo 3	Responsable funcional	900,00	64,29	64,29	10.800,00	318,00	-	200,00	17.016,00
Grupo 3	Responsable de departamento	900,00	64,29	64,29	10.800,00	318,00	-	400,00	19.416,00

Barcelona, 1 d'octubre de 2013

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès