

Divendres, 25 de setembre de 2015

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 7 d'agost de 2015, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Vcall Services, SL, per als anys 2014-2016 (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 febrer de 2015, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març; 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 63/2015, de 28 d'abril, 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 als anys 2014-2016 (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 LOS AÑOS 2014-2016.

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 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 aquellos cuya continuidad se acuerde expresamente.

El presente convenio colectivo será de aplicación, asimismo, a los trabajadores que vienen subrogados desde la empresa Vlex Networks, SL desde el pasado mes de febrero de 2014 así como aquellos trabajadores cuya subrogación pueda producirse durante la vigencia del presente convenio.

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.

Divendres, 25 de setembre de 2015

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, incluyendo los trabajadores en cuyos contratos se subrogue durante la vigencia del mismo la empresa, 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 3 años, esto es, por el período comprendido entre el 1 de enero de 2014 y el 31 de diciembre de 2016.

El presente Convenio se prorrogará automáticamente de año en año salvo denuncia en contra con un preaviso mínimo de 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, durante el plazo de 2 años a contar desde su vencimiento.

Denunciado el convenio, se constituirá la nueva comisión negociadora en los siguientes 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 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 no tendrá derecho a disfrutar, salvo concesión específica posterior al trabajador de la mejora, de las condiciones que con el carácter de más beneficiosas vengán disfrutando a título individual alguno/os de los restantes empleados 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.
- 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.

8.2. Composición. La Comisión estará integrada por 3 representantes de la empresa y, otros 3 representantes de los trabajadores, pudiendo ambas representaciones contar con la asistencia de asesores, 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 10 días naturales.

Divendres, 25 de setembre de 2015

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, 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.

Promoción interna: El personal indefinido de plantilla, gozará de preferencia para cubrir las vacantes definitivas que se produzcan en otras categorías a la que ostente, siempre y cuando acredite poseer los conocimientos y práctica suficientes para ocupar dicha plaza. En igualdad de condiciones deberá considerarse el desempeño o rendimiento entre los seleccionados.

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, salvo pacto en contra.

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.

Se establecen dos áreas o grupos profesionales. El primero (Grupo ventas) incluye, como su propio nombre indica, la actividad de ventas; y, el Grupo II (Grupo estructura) incluye todo el personal de estructura distinto la venta que da soporte a dicha actividad.

Artículo 12. Definición de Grupo Profesional.

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

Grupo 1: Engloba a aquellos trabajadores que desarrollen todas o algunas de las funciones que directamente formen parte de la actividad comercial y que se enumeran en las tablas salariales. Sin perjuicio de la adscripción al Grupo I, el

Divendres, 25 de setembre de 2015

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.

Grupo 2: Engloba al resto de trabajadores que, contando la formación y/o titulación requeridas, desarrollen todas o algunas de las funciones propias del Departamento de producto, de tecnologías, de atención al cliente, de fidelización, así como todos aquellos trabajadores que no estando englobados en los anteriores desarrollan funciones propias de la administración y soporte de la actividad principal y que se enumeran en las tablas salariales.

Por lo demás la concreta definición de las funciones y responsabilidades que corresponden a cada puesto de trabajo y sus correspondientes competencias constan en la respectiva job descripción.

Nuevos puestos de trabajo serán definidos por la empresa en la correspondiente job descripción. Cualquier puesto de trabajo quedará asimilado al Grupo que corresponda.

Promoción de auxiliar a técnico mientras no se definan nuevas funciones: Se acuerda que los trabajadores que, durante la vigencia del presente convenio y mientras no se definan nuevas funciones, desarrollen las funciones propias de auxiliar del Grupo II ininterrumpidamente durante 1 año promocionarán a la función de técnico del mismo grupo, exceptuados periodos de colaboración de naturaleza no laboral como por ejemplo convenio en prácticas con la universidad.

Artículo 13. Movilidad funcional.

Se estará a lo dispuesto en el art. 39 de la Ley del Estatuto de los trabajadores en relación con el art. 41 del mismo cuerpo legal. Ahora bien, la posibilidad de terminación del contrato allí prevista con las condiciones previstas se podrá realizar durante los 40 días laborables siguientes a la modificación operada si bien con el salario del momento del cambio.

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 14. 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 se realice mediante un contrato de carácter indefinido, el periodo de prueba regulado en el artículo siguiente será el siguiente:

- Para el personal comercial, comercial de campaña y auxiliar comercial del Grupo I: 6 meses. Para el resto de personal del Grupo I, 8 meses.

- Para el personal asistente de contenido, agente de fidelización, agente de sac y personal de recepción, así como auxiliares del Grupo II: 6 meses. Para el resto de personal del grupo II, 8 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 indefinido con las previsiones allí fijadas.

b) Contrato eventual: Se estará al artículo 15 del ET o a la norma que lo sustituya o complemente. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Atendiendo a la naturaleza del sector y ante la imposibilidad de predeterminar el carácter estacional o excepcional que habilita la contratación de trabajadores 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 ET 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

Divendres, 25 de setembre de 2015

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 en situación de Incapacidad Temporal o disfrute de vacaciones ya sea de uno o varios trabajadores 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 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% 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 48 horas de antelación. Se establece, asimismo que como mínimo, un 20% de la jornada se distribuirá de manera flexible en función de las necesidades de la empresa, fijándose, asimismo, la obligatoriedad de prestar trabajo extraordinario.

Artículo 15. Periodo de prueba.

En cuanto a la duración del periodo de prueba en las nuevas contrataciones será, salvo para el contrato de prácticas el siguiente:

- Para el personal comercial, comercial de campaña y auxiliar comercial del Grupo I: 6 meses. Para el resto de personal del grupo I, 8 meses.

- Para el personal asistente de contenido, agente de fidelización, agente de sac y personal de recepción y auxiliares del Grupo II: 6 meses. Para el resto de personal del grupo II, 8 meses.

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 16. Preavisos y ceses.

1. Superado el periodo de prueba, los trabajadores 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 que, con independencia del grupo al que pertenezcan desarrollen funciones de responsabilidad y técnicos 1 mes. Para el resto de personal será de 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 trabajador, si así lo requiere, podrá estar asistido por un representante de los trabajadores o por un 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.

3. Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

Artículo 17. Código de conducta.

Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, es obligación del trabajador, 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

Divendres, 25 de setembre de 2015

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. Sin perjuicio que, pues, en todo momento se cumplirá y respetará cualquier normativa interna, la empresa se compromete a elaborar un código de conducta del que, con carácter previo a su implantación se dará audiencia a la representación legal de los trabajadores para que, en su caso, informen sobre sus consideraciones. Hasta su aprobación, pues, serán igualmente sancionables los incumplimientos de cualesquiera normativa interna.

Artículo 18. 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 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 19. Jornada laboral y horario de trabajo.

La duración de la jornada de trabajo ordinaria anual será de 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, 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. Y, en especial, para atender los clientes de última hora.

Todo ello sin perjuicio de la disponibilidad que en cada momento se hubiera acordado de manera individual tanto para el personal de Atención al cliente como de mantenimiento informático y, en general cualquier actividad de soporte. Dicha disponibilidad se retribuye con el correspondiente complemento de puesto de trabajo.

Para el resto de personal se podrá acordar, puntualmente, trabajo en días no previstos como laborables inicialmente que será compensado con el tiempo equivalente en descanso. En este caso al tratarse de días acordados y no de guardia no darán derecho al plus previsto en el art. 30 (complemento disponibilidad).

Artículo 20. 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 del centro de trabajo de que se trate. Siempre que sea posible se acordará el mismo con la representación legal.

Artículo 21. Vacaciones.

Las vacaciones anuales consistirán en 32 días naturales, dentro del año natural correspondiente. 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% del mismo departamento y/o área de negocio coincidirán simultáneamente en su disfrute salvo aquellos departamentos con 6 ó menos trabajadores que podrán ser dos trabajadores como máximo y nunca el 100% del departamento o área de negocio; mediando un preaviso de 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 2 meses antes de iniciar las vacaciones;

Divendres, 25 de setembre de 2015

d) Una de las copias del listado general, firmada por la representación de los trabajadores 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 del centro de trabajo de que se trate, se establecerán limitaciones de manera que se acotará el número máximo de trabajadores 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.

Artículo 22. 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) 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) 3 días en caso de nacimiento de un hijo incrementables en otros 2 caso de parto múltiple. 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) 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) 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 2 días más de lo señalado en cada caso.

f) 2 días por traslado del domicilio habitual que no serán acumulables a la licencia por matrimonio. Sólo aplica a 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

Divendres, 25 de setembre de 2015

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) 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 1 día adicional.

2. Los trabajadores tendrán derecho hasta 35 horas retribuidas al año, para asistir a consultas de médicos o acompañar a familiares de hasta primer grado de parentesco, 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.

4. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva.

Artículo 23. Permisos no retribuidos.

Superadas las 35 horas de permiso recogidas en el art. 22.2 anterior, sin derecho a sueldo, salvo que se recuperen las horas en otro periodo, dispondrán del tiempo necesario para la citada necesidad, previo aviso y justificación.

Artículo 24. Ausencias por enfermedad.

Los trabajadores 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 trabajador que por tal motivo se ausente por más de media jornada, deberá aportar el correspondiente parte de baja médico. Caso contrario, el trabajador 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.

En el supuesto de Incapacidad temporal de duración superior a 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 overachievement por cuanto que supone superar el objetivo previsto.

Artículo 25. Absentismo Laboral.

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

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

Siempre que el trabajador no haya faltado más de 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 trabajador tendrá derecho a un premio consistente en un día adicional de vacaciones. Adicionalmente, si el trabajador no ha faltado más de 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 día de vacaciones.

Divendres, 25 de setembre de 2015

Capítol IV. Condicions Econòmiques.

Artículo 26. Retribuciones.

La totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, 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 trabajador como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, cualquier otra cantidad que se abone al trabajador por conceptos compensatorios y, en especial, las dietas y compensación por kilometraje.

Revisión salarial: Con efectos del 1 de enero de 2015, los salarios fijos aquí (salario base y gratificaciones extraordinarias) variarán al alza, en igual proporción que sufra el Índice real de Precios al Consumo de los 12 meses anteriores.

Con efectos del 1 de enero de 2016, los salarios que resulten de aplicar la revisión salarial del año anterior (salario base y gratificaciones extraordinarias) variarán al alza, en igual proporción que sufra el Índice real de Precios al Consumo de los 12 meses anteriores.

Artículo 27. 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 28. 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 29. 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.

Artículo 30. 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 concepción 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 o con posterioridad que desarrolle guardias (normalmente personal perteneciente al grupo II, esto es, técnicos de sistema y

Divendres, 25 de setembre de 2015

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 festivo. Caso de ser en sábado se abonará la parte proporcional.

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 los 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 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 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 31. Gratificaciones extraordinarias.

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

Artículo 32. 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 0,23 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.

Artículo 33. Retribución en vacaciones.

Durante las vacaciones anuales el trabajador percibirá la retribución que para cada ejercicio y grupo se fija en las tablas salariales en cuanto al salario base y complementos fijos. Respecto de la retribución variable se ha fijado con cada trabajador un sistema de manera que en el periodo de vacaciones anuales aún no generando venta si se comisiona. El resto de comisiones de periodicidad superior al mes se han calculado sin tomar en consideración el mes de disfrute de vacaciones.

Capítulo V. Mejoras Sociales. Seguridad y Salud Laboral. Políticas de Igualdad. Maternidad.

Artículo 34. Salud Laboral.

La empresa y los trabajadores 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

Divendres, 25 de setembre de 2015

disposiciones de desarrollo, así como el Real Decreto 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Artículo 35. 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 36. Obligaciones de los trabajadores.

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

Correspondiendo a cada trabajador 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 trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

1. Utilizar correctamente las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
2. Utilizar correctamente los equipos de protección individual.
3. 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.
4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados 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 trabajadores.
5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.
6. Cooperar con la empresa y con los trabajadores que tengan encomendadas funciones específicas en prevención para garantizar unas condiciones de trabajo seguras.

Artículo 37. Facultad sancionadora.

El incumplimiento por parte de los trabajadores 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.

Artículo 38. 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 trabajador un complemento consistente en complementar la prestación de IT hasta el 100% de la retribución promedio (fijo + variable promedio anual) a la que tenga derecho el trabajador.
2. Incapacidad temporal en caso de enfermedad, durante las primeras 2 bajas semestrales, salvo aquellas bajas que traigan causa de una enfermedad crónica debidamente justificada sin atentar al derecho a la intimidad o aquellas que imposibiliten realmente el desarrollo de la actividad durante más de 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.

Divendres, 25 de setembre de 2015

Artículo 39. Pago de Haberes.

El personal afecto al presente convenio percibirá sus haberes mediante transferencia bancaria dentro del mes y, como muy tarde los 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 40. 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 41. 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 42. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Todos los trabajadores 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 afectados 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.

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 prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores 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 43. 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

Divendres, 25 de setembre de 2015

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 44. 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 45. 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 46. 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 47. Horas sindicales.

La representación social de los trabajadores, para evitar problemas en la planificación de la actividad comercial se comprometen a preavisar y justificar con una antelación mínima de 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 tratara. Por ello para el personal comercial que integre a la representación social para no penalizar la retribución variable el objetivo se adecuará al tiempo efectivamente trabajado. Y, excepcionalmente, cuando se destinen 40 ó más horas en la negociación colectiva en un mismo mes, dichas horas computarán como 1,5 horas a efectos de MRR.

Artículo 48. 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.

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

Capítulo VIII. Régimen Disciplinario.

Artículo 49. 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.

Divendres, 25 de setembre de 2015

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 72 horas para alegar cuanto estimen oportuno y, en su caso, practicar las pruebas que se estimen necesarias.

En todo caso será facultad de los trabajadores y en especial de sus representantes denunciar presuntos incumplimientos a la dirección de la empresa o el departamento de RR.HH. Es más, quien tendiendo conocimiento de un incumplimiento no lo ponga en conocimiento de la empresa será sancionado como falta muy grave.

Artículo 50. 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.

Artículo 51. 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 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.

Divendres, 25 de setembre de 2015

3. La falta de asistencia al trabajo de 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 52. 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.
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.

Divendres, 25 de setembre de 2015

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 53. Sanciones.

1. Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita.
- 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.

Butlletí Oficial de la Provincia de Barcelona

Divendres, 25 de setembre de 2015

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 54. Causa de finalización del contrato.

Excluidos los periodos de IT debidamente acreditados, se considerará incumplimiento grave y culpable a los efectos de lo dispuesto en el art. 54 del ET el bajo rendimiento que seguidamente se define: cuando en un periodo de 6 meses consecutivos en un periodo de 12 meses u 8 meses alternos en un periodo de 18 meses, las ventas y los indicadores de actividad y productividad fijados en la empresa sean, inferiores al 50 % del promedio del resto de los compañeros del mismo puesto de trabajo a igualdad de jornada. Para el personal no comercial 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 período 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.

TABLAS SALARIALES 2014.

Funciones	Salario base mensual	Prorrata paga extra 1	Prorrata paga extra 2	Total anual sin complementos	Complemento puesto	Complemento puesto trabajo variable	Complemento responsabilidad	Total anual sin variable
Grupo 1: personal comercial y/o equipos de venta								
Comercial venta profesional	1.047,30	87,28	87,28	14.662,20	-	Según contrato	-	14.662,20
Formador	1.047,30	87,28	87,28	14.662,20	-	Según contrato	300,00	18.262,20
Coordinador	1.047,30	87,28	87,28	14.662,20	-	Según contrato	200,00	17.062,20
Jefe de equipo	1.047,30	87,28	87,28	14.662,20	-	Según contrato	400,00	19.462,20
Comercial gran cuenta	1.047,30	87,28	87,28	14.662,20	-	Según contrato	400,00	19.462,20
Comercial (1er año) - campañas	773,86	64,29	64,29	10.834,08	-	Según contrato	-	10.834,08
Auxiliar comercial	773,86	64,29	64,29	10.834,08	-	Según contrato	-	10.834,08

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 25 de setembre de 2015

Funciones	Salario base mensual	Prorrata paga extra 1	Prorrata paga extra 2	Total anual sin complementos	Complemento puesto	Complemento puesto trabajo variable	Complemento responsabilidad	Total anual sin variable
Grupo 2: personal no comercial								
Auxiliar	773,86	64,49	64,49	10.834,08	-	-	-	10.834,08
Técnico	773,86	64,49	64,49	10.834,08	318,00	-	-	14.650,08
Responsable funcional	773,86	64,49	64,49	10.834,08	318,00	Según contrato	200,00	17.050,08
Responsable departamento	773,86	64,49	64,49	10.834,08	318,00	Según contrato	400,00	19.450,08

Barcelona, 7 d'agost de 2015

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès