

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 1 *RESOLUCIÓN de 30 de julio de 2014, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Grupo A Field Marketing Iberia, Sociedad Limitada Unipersonal” (código número 28100742012014).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Grupo A Field Marketing Iberia, Sociedad Limitada Unipersonal”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 25 de marzo de 2014; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 30 de julio de 2014.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA GRUPO A FIELD MARKETING IBERIA, S.L.U.**Capítulo I***Disposiciones generales***Artículo 1.** *Partes concertantes del Convenio colectivo*

Son partes concertantes del presente Convenio colectivo, de naturaleza estatutaria, por parte de la compañía "Grupo A Field Marketing Iberia, S.L.U.", la representación legal de la misma (en adelante la empresa), y por la otra parte, el Comité de Empresa, como representantes legales de los trabajadores (en adelante RLT), según consta del Acta de Constitución de la Comisión Negociadora de fecha 18 de febrero de 2014.

Artículo 2. *Ámbito funcional y personal*

Este Convenio colectivo tiene por objeto regular las condiciones laborales y económicas de los trabajadores de la empresa, dedicada básicamente a la prestación de los siguientes servicios a terceros:

- Servicios auxiliares a automoción, conductores.
- Servicios de logística interna, gestión de mercancías, clasificación de cartería y paquetería, así como su almacenaje y distribución.
- Servicios comerciales de venta a consumidor y empresas.
- Servicios relacionados con los procesos auxiliares, en cadenas de producción, en actividades industriales y back office.
- Servicios de estudios de mercado, publicidad, marketing y buzoneo.
- Servicios de hostelería en general, incluyendo la gestión y ayuda en comedores de colectividades, servicio de animadores, azafatas y promotoras.
- Servicios de ayuda a domicilio y asistencia domiciliaria.
- Servicios de mantenimiento integral de todo tipo de edificios e instalaciones.
- Servicios de búsqueda, selección y evaluación del personal, así como toda actividad comercial o industrial que fuera necesaria realizar para el desarrollo de las citadas actividades.
- Servicios de tiempo libre educativo y socio cultural, consistente en actividades complementarias a la educación formal.
- Servicios de enseñanza y formación, ya sea presencial, a distancia, semipresencial u on-line.

Queda expresamente excluido del ámbito de aplicación del presente Convenio el personal de alta dirección, cuya relación laboral de carácter especial se regula en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, o normativa que lo sustituya, así como las restantes actividades y relaciones que se contemplen en el número 3 del artículo 1, y en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. *Ámbito territorial*

El presente Convenio Colectivo es de aplicación en todos los centros de trabajo que tiene Grupo A "Field Marketing Iberia, S.L.U." en la Comunidad de Madrid, tanto el actual, así como aquellos que puedan abrirse en el futuro y durante la vigencia del mismo.

Artículo 4. *Ámbito temporal: Vigencia y duración*

El presente Convenio colectivo entrará en vigor a partir del 1 de enero del 2014, con independencia de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

La vigencia del presente Convenio será de 4 años, con la excepción de aquellos artículos en que expresamente se establezcan diferentes periodos de vigencia.

Artículo 5. *Prórroga y procedimiento de denuncia*

El presente Convenio Colectivo se entenderá prorrogado de año en año, en sus propios términos, en tanto no sea denunciado, con acuse de recibo, por alguna de las partes en tiempo y forma.

La denuncia deberá efectuarse con un mínimo de dos meses de antelación al vencimiento de la vigencia del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia deberá formalizarse por escrito y deberá ser notificada a la otra parte y a la autoridad laboral, dentro del plazo establecido.

Denunciado el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, se estará a los efectos previstos en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, no obstante ambas partes acuerdan la ultraactividad de sus cláusulas, tanto las normativas como las obligacionales mientras no se acuerde un nuevo convenio colectivo.

Artículo 6. *Compensación y absorción*

Las condiciones establecidas en este Convenio, sean o no de naturaleza salarial, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

Las condiciones que, examinadas en su conjunto, estén por encima del presente Convenio y estuvieran establecidas con anterioridad a su entrada en vigor, se respetarán de modo global y en cómputo anual.

Al igual que las anteriores a la entrada en vigor del convenio, las condiciones salariales que se establezcan por encima, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, serán compensables y absorbibles.

La compensación y/o absorción operará solo entre conceptos salariales entre sí, cualquiera que sea su naturaleza, o entre conceptos extrasalariales entre sí, del mismo modo, es decir, cualquiera que sea su naturaleza.

Artículo 7. Garantía «ad personam»

A los trabajadores que con anterioridad al presente Convenio perciban remuneraciones superiores a las establecidas en el mismo, consideradas globalmente y en cómputo anual, les serán respetadas a título personal.

Artículo 8. Equilibrio interno del Convenio

En el supuesto de que por la autoridad laboral o por la jurisdicción del orden social se declare la nulidad de alguna de las cláusulas de este convenio colectivo, las partes someterán a la decisión de la Comisión Paritaria quien acordará si se considera válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien es necesaria una nueva, total o parcial, renegociación de éste.

En este caso, la Comisión Paritaria, o partes signatarias, se comprometen a reunirse dentro de los treinta días siguientes a la firmeza de la resolución jurisdiccional, a fin de resolver el conflicto planteado. En tanto no exista acuerdo expreso que legalmente lo sustituya, se prorrogarán todas sus cláusulas, tanto las normativas como las obligacionales.

Artículo 9. Cláusula de descuelgue

Se podrá solicitar el descuelgue cuando la empresa acredite las razones y motivos objetivos de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, y para valorar esta situación, se atenderá a los datos que resulten de la contabilidad de la empresa, de sus balances y cuentas de resultados, debiendo presentar a la Comisión paritaria la documentación antes citada y la precisa a juicio de la misma que acredite la situación económica desfavorable.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera notificada. De persistir el desacuerdo en la Comisión paritaria, la discrepancia será sometida en el plazo máximo de quince días al Instituto Laboral de Madrid, a través de los procedimientos que se establecen en su propio reglamento, para que manifieste opinión mediante arbitraje no vinculante.

Artículo 10. Revisión salarial durante la vigencia del Convenio

Para el año 2014 se aplicará lo dispuesto en las tablas salariales del anexo I.

En el año 2015 y sucesivos de vigencia, tan pronto se constate el IPC real de año anterior de España publicado por el INE, se actualizarán las tablas con efecto 1 de enero en función del resultado de explotación de la empresa (Beneficio antes de impuestos-BAI) con la siguiente tabla:

En caso de resultados (BAI) negativos o positivos inferiores al 2% se mantendrá el valor de los conceptos salariales de Convenio.

Entre 2 y 5% de BAI incremento salarial del 50% del IPC.

Entre 5,01 y 12% de BAI incremento del 100 % del IPC.

El incremento de salarios que en su caso proceda se efectuará con efectos del 1 de enero de cada año de vigencia del convenio sirviendo por consiguiente como base del cálculo para el incremento salarial de año siguiente.

Artículo 11. Comisión paritaria

1. Se constituye una comisión paritaria que estará compuesta por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la empresa, signatarios del presente Convenio, cuyas funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
- b) Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que suponga la interpretación de las normas del presente Convenio.

2. Las cuestiones de divergencia entre las partes sobre los asuntos antes indicados se someterán por escrito a la Comisión, la cual se reunirá necesariamente en el plazo de siete días naturales a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir su informe en el mismo plazo de tiempo.

3. Cuando ambas partes sometan problemas o cuestiones derivados de la aplicación de este Convenio, el acuerdo de la Comisión tendrá carácter vinculante. En caso de desacuerdo en el seno

de la Comisión, se someterá el conflicto al Arbitraje no vinculante del Instituto Laboral de Madrid en el plazo de siete días desde que debiera emitir el informe.

4. La Comisión determina como sede de reuniones el domicilio social de la empresa. Cualquiera de los componentes de esta Comisión podrá convocar dichas reuniones. La parte convocante estará obligada a comunicarlo a todos los componentes, por carta certificada con acuse de recibo en el plazo de cinco días hábiles anteriores a la convocatoria.

5. Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir a las mismas, como mínimo, dos de los miembros de la representación de la empresa y dos de los miembros de la representación de los trabajadores, habiendo sido todos debidamente convocados, según especifica el apartado cuarto de este artículo. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de cada una de las representaciones, levantándose un acta de cada reunión que será firmada por todos los asistentes.

6. En aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres, la Comisión Paritaria que se nombre a la firma del presente Convenio, será la encargada y se compromete a establecer aquellas medidas que sirvan para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral impulsando y negociando, entre otras, la implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades en Grupo A Field Marketing Iberia, S.L.U., realizando el seguimiento en la consecución de los objetivos establecidos en dicho Plan, aunque en la actualidad la plantilla media actual de la empresa no alcanza los 250 trabajadores.

Capítulo II

Organización del trabajo

Artículo 12. *Dirección y control de la actividad laboral*

1. La organización del trabajo en cada uno de los centros, dependencias y unidades de la empresa es facultad exclusiva de la Dirección de la misma, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

2. En desarrollo de lo dispuesto en el párrafo anterior, la Dirección de la Empresa a título enunciativo, que no limitativo, tendrá las siguientes facultades:

- Crear, modificar, trasladar o suprimir centros de trabajo. A estos efectos el único centro de trabajo que actualmente tiene abierto Grupo A es el de sus oficinas administrativas en Madrid, en la calle Miguel Yuste 23. Los establecimientos comerciales en los que el personal de Grupo A presta sus servicios son lugares de trabajo a los que los empleados de Grupo A se desplazan o bien desde el centro de trabajo de Grupo A o desde sus propios domicilios, siendo considerado que el servicio prestado por el personal de campo de Grupo A lo es en itinerancia en estos casos.
- Adscribir a los trabajadores a las tareas, rutas, turnos y lugares y/o centros de trabajo necesarios en cada momento, propias de su grupo profesional.
- Determinar la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos: relaciones con la clientela, uniformes, impresos a cumplimentar, etc.
- Definir los rendimientos mínimos correspondientes a cada puesto de trabajo. Cualesquiera otras necesarias para el buen funcionamiento del servicio.

3. El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el/la trabajador/a de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a los derechos fundamentales.

En especial, siendo medios y programas informáticos un elemento de trabajo propiedad de la empresa, solo se utilizarán para desarrollar el trabajo propio del empleado firmante, estando prohibido su uso para asuntos ajenos al mismo o a la empresa. Por razones de seguridad, organización tecnológica, mantenimiento, gestión de programas, revisión de su buen uso, sí como de cualquier medio electrónico o telemático, tales como correo electrónico y acceso a Internet, la empresa revisará, intervendrá, gravará y copiará aquellos programas, ordenadores, archivos, etc. que estime precisos, siendo un lícito control que la empleadora puede ejercer sobre la forma de utilizar los medios informáticos, que son de su propiedad, así como sobre la propia actividad laboral del trabajador, no produciéndose vulneración de derechos fundamentales en tal caso por estar previsto en el presente convenio colectivo.

Artículo 13. *Derechos y obligaciones de los trabajadores*

Los trabajadores tienen derecho a un trabajo efectivo de acuerdo con su categoría, con las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores; a la formación profesional en el trabajo; a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato; a su integridad física y a una adecuada política de seguridad; consideración debida a su dignidad; a la percepción puntual de la remuneración pactada; al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato.

Los trabajadores tienen como deberes básicos el cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten, cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas; no concurrir con la actividad de la empresa; contribuir a

la mejora de la productividad. Así mismo el personal cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que les confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta al empresario o sus representantes de las faltas o defectos que pudiera haber en los mismos, para su conocimiento y posible subsanación, con la pretensión de mantener la calidad del servicio.

Capítulo III

Jornada de trabajo

Artículo 14. *Jornada*

1. La jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales, realizadas de lunes a domingo, para todos los años de vigencia del presente Convenio, de 1.826 horas año, entendiéndose por tal la efectiva prestación del servicio, por lo que no se computan al respecto los descansos e interrupciones durante la jornada, tales como para comida y bocadillo.

Para el cálculo de esta jornada anual se han tenido en cuenta los descansos semanales, las vacaciones, las 14 fiestas anuales (nacionales, autonómicas y locales), por lo que el número de horas acordado será el que corresponde trabajar efectivamente cada año.

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

3. Se pacta la posibilidad de distribuir irregularmente la jornada en cada una de las mensualidades, atendiendo a las necesidades específicas de la empresa y/o de cada servicio.

4. Las jornadas de trabajo podrán ser, según los casos, continuadas (intensivas o turnos) y partidas. Cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de 15 minutos consecutivos. Este periodo de descanso no se considerará tiempo de trabajo efectivo.

5. Se respetarán las jornadas de trabajo efectivo que a la entrada en vigor de este convenio existan en virtud de pactos, contratos individuales o por mera concesión de la empresa, mientras subsistan las mismas circunstancias que las motivaron.

6. Los descansos entre jornadas tendrán una duración mínima de doce horas.

7. La empresa, siempre que se dé la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá llevar a cabo la modificación de la jornada o de los horarios de trabajo, con arreglo a las normas y condiciones establecidas en la normativa legal vigente. Por la naturaleza de los trabajos ambas partes convienen que la reducción por parte del cliente de las horas de servicio, o de la facturación, será motivo justificado de modificación sustancial de condiciones.

8. Cuando concurren causas objetivas (organizativas, productivas, técnicas y/o económicas) la jornada diaria del trabajador podrá incrementarse hasta un máximo de 12 horas diarias. Asimismo, también, podrán disminuirse en función de las necesidades de la Empresa (por causas organizativas, productivas, técnicas y/o económicas) y al objeto de compensar eventuales excesos de jornada.

El eventual exceso de jornada que se realice como consecuencia de la distribución irregular se compensará con descanso. A estos efectos, por periodos mensuales se computará el número total de horas realizadas por cada trabajador. En caso de que se hubieren realizado menos horas de las pactadas, la diferencia se realizará durante los cuatro meses siguientes. Para el caso de que el trabajador hubiese realizado un exceso de horas respecto a la jornada ordinaria, el exceso se compensará con descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. En caso de que no resulte posible compensar el exceso de horas por descanso, la empresa las abonará como horas extraordinarias, sin poderse superar el límite establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

En aquellos servicios con sistemas de trabajo específico e irregular en donde no sea posible la compensación, la jornada será computada anualmente por mil ochocientos veintiséis horas.

Quienes por razón de guarda legal, solicite una reducción de jornada y una concreción horaria, esta se establecerá sobre la jornada de trabajo diaria. En todo caso, la concreción horaria se establecerá dentro del horario establecido por el servicio contratado y será acorde con los horarios de trabajo, y de apertura al público, de los lugares y centros de trabajo de los clientes y/o terceros para los que se presta el servicio y en los que se presta el servicio. En ningún caso podrá implicar la imposición de cambios de turno para los compañeros de trabajo del centro o lugar de trabajo que también prestan sus servicios en el mismo.

9. En los servicios en los que resulte necesario trabajar en régimen de turnos, se estará al régimen que se establezca al efecto en cada servicio. Cuando por causas objetivas (organizativas, productivas, técnicas y/o económicas) resulte necesario ampliar, suprimir o modificar los turnos, la dirección de la empresa comunicará a los trabajadores afectados la nueva configuración de acuerdo con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15. *Calendario laboral*

Cada delegación provincial de la empresa confeccionará su calendario laboral de conformidad con lo establecido por la normativa laboral, en el que se especificarán los festivos de trabajo obligatorio.

Artículo 16. Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las horas de trabajo que excedan de 40 horas semanales, en cómputo anual; con excepción de lo acordado para las horas complementarias del contrato a tiempo parcial y que es objeto de regulación expresa.

El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación, con carácter general o para cada caso concreto, será voluntaria para los trabajadores.

Dada la naturaleza de la actividad de la empresa, los trabajadores se comprometen, no obstante lo expresado en el párrafo anterior, a realizar las horas extraordinarias necesarias para finalizar los trabajos correspondientes al servicio originariamente asignado, que estén iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo, con el máximo legalmente establecido.

Las partes acuerdan, de conformidad con el artículo 35 del Estatuto de los trabajadores, la posibilidad de compensación de las horas extras por tiempo de descanso.

Artículo 17. Vacaciones

Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de 31 días naturales de vacaciones al año. Los trabajadores con más de un año de antigüedad tendrán derecho a disfrutar de un período de vacaciones de 15 seguidos durante los meses de junio a septiembre.

El periodo para disfrute de las vacaciones anuales será durante todo el año natural al que corresponda su devengo, pudiendo dividirse en dos periodos de 16 y 15 días respectivamente siempre y cuando exista acuerdo entre las partes y se garantice en cualquier caso la adecuada prestación de los servicios.

Si el trabajador causara baja antes del 31 de diciembre del año en que haya disfrutado las vacaciones, se le descontará de la liquidación correspondiente el importe de los días disfrutados en exceso.

El inicio de disfrute de las vacaciones es en día hábil, por lo tanto el periodo de disfrute será desde ese primer día hábil hasta el día inmediatamente anterior a la incorporación al puesto de trabajo.

Artículo 18. Permisos retribuidos

El personal acogido a este Convenio podrá disfrutar de los siguientes permisos retribuidos:

- Quince días naturales ininterrumpidos por contraer matrimonio o parejas de hecho debidamente inscritas en el correspondiente registro. En caso de matrimonios sucesivos de un mismo trabajador, dicho permiso no podrá ser disfrutado nuevamente hasta que no hubiese transcurrido un período mínimo de dos años desde el anterior permiso. El momento de disfrute del permiso por matrimonio comenzará el mismo día de la ceremonia y se extenderá a todos los días siguientes.
- Dos días naturales, por nacimiento de hijo biológico-natural, adopción o acogimiento legal, que podrán ampliarse a cuatro días cuando el nacimiento, se produjera en provincia distinta de en la que resida habitualmente el trabajador.
- Dos días naturales, ampliables a cuatro, si el hecho ocurre en provincia distinta a la del lugar de trabajo y de en la que resida habitualmente el trabajador, en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica que sin hospitalización precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, salvo en el caso de fallecimiento del cónyuge, padres o hijos, que se estará a lo dispuesto en el siguiente punto.
- Cuatro días en los casos de fallecimiento del cónyuge, padres o hijos, incluyéndose en este tiempo los posibles desplazamientos.
- Un día por traslado de su domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, siempre que éste sea incompatible con el horario laboral, debiendo entenderse como tal:
 - El ejercicio del sufragio activo.
 - La participación en una mesa electoral, como presidente, vocal, interventor o apoderado de una candidatura electoral.
 - La intervención como miembro de un jurado.
 - El desempeño de un cargo público para el que se haya sido elegido, designado o nombrado.

Se entenderá como tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal:

Para el ejercicio de sufragio activo, un máximo de cuatro horas, reduciéndose proporcionalmente para los trabajadores con jornada reducida.

Para la participación en una mesa electoral como presidente, vocal o interventor de una candidatura electoral, el día de la votación si éste es laboral y una reducción de la jornada de trabajo de cinco horas el día inmediatamente posterior.

Para la participación en una mesa electoral como apoderado de una candidatura electoral, el día de la votación si éste es laboral.

Para el desempeño de un cargo público, el tiempo necesario para la asistencia a las sesiones del Pleno de la Corporación, o de las Comisiones y atención a las Delegaciones de que forme parte o que desempeñe el interesado.

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Los trabajadores, 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 de incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Quien ejerza ese derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho, por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad o acumularlo en un periodo de 14 días naturales. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen teniendo que justificar documentalmente que la madre no disfruta de dicho tiempo mediante un certificado de empresa.

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

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

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

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

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

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

Todos estos permisos retribuidos se solicitarán con la antelación que sea posible y posteriormente se justificará documentalmente ante el Servicio de Personal las causas que lo motivaron.

Capítulo IV

Movilidad funcional y geográfica

La movilidad del personal es una de las características de la prestación de los servicios. Corresponde a la empresa su determinación a los efectos de la distribución racional de su personal y facultad organizativa de la misma, haciéndola compatible con la dispersión inevitable de los lugares de trabajo en los que presta sus servicios y las necesidades de cobertura para con sus clientes.

Así, como característica de las actividades de la empresa, los trabajadores cuya actividad se preste con motivo de contrato o subcontrato suscrito por Grupo A Field Marketing Iberia, S.L.U. con otra empresa/cliente, prestarán sus actividades laborales en el centro de trabajo de la esa empresa/cliente, o en el que ésta indique, conforme a los términos establecidos en el propio contrato, considerándose por Grupo A, a los centros de trabajo del cliente o tercero que recibe el servicio, como el lugar de trabajo definido en los artículos 12 y 20 del presente Convenio.

Artículo 19. Movilidad funcional

Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de que la movilidad entre grupos profesionales y la polivalencia son precisas para el mejor desarrollo de la actividad de la empresa, por lo que se establece la posibilidad tanto de asignar al trabajador/a tareas complementarias, como la adscripción de trabajadores con carácter temporal o definitivo a otros puestos de trabajo similares, siempre que ello no suponga cambio de grupo profesional o menoscabo de la dignidad del trabajador/a.

El cambio de centro de prestación de servicios que se realice por motivos comerciales o de servicio se considerará «ius variandi» siempre que respete los límites geográficos previstos en este convenio, pero en ningún caso se considerará modificación sustancial de las condiciones.

En el supuesto de cambio de puesto de trabajo tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. La diferencia retributiva que pudiera corresponder por la realización de funciones de grado superior no podrá ser objeto de compensación ni absorción.

Artículo 20. Movilidad geográfica

1. Lugar de Trabajo: La Dirección de la Empresa, en caso de necesidad objetiva derivada de la exigencia del servicios a prestar, podrá cambiar al personal de puesto de trabajo, asignándole otro lugar o centro de trabajo, propio o del cliente, o del tercero que recibe el servicio, en un radio de 40 kilómetros, destinándole a efectuar las mismas o distintas funciones respetando los límites de la movilidad funcional.

2. Se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto se refiere a los traslados del personal que exijan cambio de residencia.

Capítulo V

Clasificación del personal

Artículo 21. Clasificación profesional

El sistema de clasificación profesional se establece en base a grupos profesionales. La adscripción de los trabajadores a los distintos grupos vendrá en función de las aptitudes profesionales, titulaciones, responsabilidad y autonomía.

GRUPOS PROFESIONALES

Grupo I

1. Criterios generales:

Engloba todas aquellas tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención, encuadrando tanto a los que exigen conocimientos profesionales de carácter esencial, como a los que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un periodo de adaptación.

Integrarán este grupo los puestos de trabajo con funciones básicas y elementales, siendo a título enunciativo, y no limitativo, los siguientes:

- Auxiliar administrativo/a.
- Auxiliar Ayuda Domicilio.
- Auxiliar informático/a.
- Ayudante de supervisor/a.
- Ayudantes de técnicos.
- Conserje.
- Limpiador/Planchador
- Mozo.
- Ordenanza.
- Personal de guardarropa.
- Pinche cocina.
- Promotor/a, demostrador/a desgustador/a.
- Telefonista/Recepcionista.
- Teleoperador.

Grupo II

1. Criterios generales:

Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso que, aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

A título enunciativo, y no limitativo, podrán integrar este grupo los siguientes puestos de trabajo:

- Asistente personas ancianas y disminuidos.
- Auxiliar de peluquerías, belleza y cuidado personal.
- Azafata/o.
- Azafata/o.
- Carretillero/Torero.
- Clasificador.
- Cocinero.
- Conductor.
- Contador de mercancías e inventarios.
- Coordinador/a Jefe grupo.

- Educador vigilante.
- Ejecutivo/a de cuenta.
- Gestor general/Marca o en ruta.
- Implantador.
- Inspector.
- Lector de contadores.
- Monitor de actividades extraescolares y/o servicios escolares.
- Monitor de comedor.
- Monitor deportivo.
- Mozo especializado.
- Oficial de perecederos.
- Operador/a de ordenador.
- Organizador, limpiador y aparcador de vehículos.
- Personal Artístico y Espectáculo.
- Personal visitas guiadas.
- Portero-Recepcionista.
- Preparador de pedidos.
- Repartidor/a.
- Reponedor junior (hasta un año y medio de antigüedad).
- Reponedor más de un año y medio de antigüedad.
- Secretaria/o.
- Supervisor/a de servicios.
- Trabajador social.
- Vigilante de transporte escolar.
- Visitador comercial.

Grupo III

1. Criterios generales:

Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

También formarán parte de este grupo, todas aquellas funciones que supongan la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

A título enunciativo, podrán integrar este grupo los siguientes puestos de trabajo:

- Delegado/a de zona.
- Jefe/a de departamento.
- Jefe/a de servicio.
- Oficial administrativo/a.
- Profesor adjunto.
- Técnicos.
- Titular de peluquerías, belleza y cuidado personal.

Grupo IV

1. Criterios generales:

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

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

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión, así como funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

A título enunciativo, podrán integrar este grupo los siguientes puestos de trabajo:

- Director/a de departamento o área.
- Profesor titular.
- Profesor.
- Titulado/a medio.
- Titulado/a superior.

Capítulo VI

*Estructura salarial***Artículo 22. Retribuciones**

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio, serán las estipuladas en las tablas salariales anexas.

El pago de las retribuciones se efectuará por meses vencidos, mediante ingreso en cuenta corriente dentro de los quince días siguientes al mes natural.

El resguardo de la transferencia suplirá la firma del trabajador en el recibo de salarios, remitiendo la hoja salarial por correo electrónico.

La estructura salarial del presente Convenio será la siguiente:

- A) Salario base.
- B) Gratificaciones extraordinarias de vencimiento superior al mensual.
- C) Complementos:
 - 1. De puesto de trabajo: Plus nocturnidad, Mejoras voluntarias, Plus puesto, etc.
 - 2. Cantidad o calidad del trabajo: Horas extraordinarias.
 - 3. Suplidos extrasalariales: Plus transporte.
- a) Salario base: Se entenderá salario base la parte de la retribución abonada a los trabajadores, en función de su grupo de encuadramiento, por la realización del trabajo convenido durante la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente Convenio. Su cuantía, en cómputo anual, es la establecida en el Anexo I del presente Convenio, no pudiendo ser inferior al SMI.
El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este Convenio Colectivo y los periodos de descanso legalmente establecidos.
El personal operativo podrá percibir sus retribuciones en función del salario hora determinado por el número de horas o días efectivamente trabajados en el mes.
- b) Gratificaciones extraordinarias: Las dos gratificaciones extraordinarias de Navidad y julio se pagarán a razón de treinta días de salario base cada una de ellas, o la parte proporcional si el tiempo de permanencia en la empresa fuera inferior a un año. Se abonarán con arreglo a los salarios vigentes en la fecha en que se hagan efectivas, reservándose la empresa la decisión de prorratearlas mensualmente.
- c) Complementos: Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, tendrán derecho, cuando proceda o así se acuerde mediante pacto individual o colectivo, a la percepción de los complementos salariales siguientes:
 - 1c. Plus de nocturnidad: Lo percibirán los trabajadores que NO han sido contratado para esa prestación y se fija un plus de trabajo nocturno por hora trabajada del 4% sobre el salario base diario.
Se entenderá por trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas del día siguiente.
 - 2c. Mejoras voluntarias: Cantidades individualmente pactadas o unilateralmente concedidas por la dirección de la empresa.
 - 3c. Plus Puesto: Este complemento de devengará cuando así se acuerde mediante pacto individual en virtud de las especiales características del puesto asignado. No tendrá carácter personal ni consolidable, por lo que se suprimirá su abono cuando desaparezcan las condiciones que dieron lugar a su devengo. Horas extraordinarias: Respecto a las horas extraordinarias, se estará a lo establecido en el artículo de horas extraordinarias del presente convenio.
 - 4c. Plus de responsable: Se abonará al trabajador que, además de realizar las tareas propias de su categoría, desarrolla una labor de concentración, distribuyendo el trabajo e indicando cómo realizarlo, confeccionando los partes oportunos y comunicando cuantas anomalías o incidentes se produzcan a su superior. El personal designado por la empresa para ejercer estas funciones percibirá por este concepto, bajo la denominación de plus de responsable de equipo, la cantidad del 5 por 100 del salario base de su categoría. Este plus se abonará mientras se realicen dichas funciones, desapareciendo automáticamente en el momento que dejen de realizarse por desistimiento de cualquiera de las dos partes.
- 2. Horas extraordinarias. En caso de ser abonadas su valor será el del valor hora ordinaria, entendiéndose por tal el salario bruto anual del trabajador dividido por las horas anuales.
- 3. Suplidos:

Plus transporte: Se establece este plus extrasalarial, con independencia de la obligación o no de cotizar por este concepto, como compensación a los gastos de desplazamiento dentro de la localidad para acudir a los distintos lugares de trabajo que tenga asignado el trabajador, así como desde el domicilio al centro de trabajo y su regreso, producidos por el trabajador en cómputo anual por doce meses de trabajo.

El importe del plus de transporte y distancia, será el fijado en las tablas salariales y se retribuirá mensualmente, con independencia de su naturaleza y de los días efectivos del mes, con el fin de que el trabajador no vea variadas sus percepciones mensuales o durante el período vacacional.

Ambas partes pactan expresamente, que el plus transporte, se abonará en proporción al tiempo efectivo de trabajo.

Capítulo VII

Retribuciones no salariales

Artículo 23. Kilometrajes

La empresa abonará en concepto de «Kilometraje» la cantidad de 0,19 euros brutos por kilómetro recorrido para la empresa mediante uso de vehículo particular, previamente autorizado y por razones exclusivas de trabajo, a aquellos trabajadores que por razón de su puesto de trabajo necesiten realizar desplazamientos por cuenta de la empresa.

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

Artículo 24. Dietas

El importe de las dietas acordadas en este Convenio Colectivo será:

- Cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad: 6 euros.
- Cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad: 12 euros.
- Cuando el trabajador tenga que pernoctar y hacer dos comidas fuera de su localidad: 45 euros.

Capítulo VIII

Empleo y contratación

Artículo 25. Contratación

La contratación de personal se realizará, en la medida de lo posible, bajo la intención y la tendencia de realizar una contratación estable de los trabajadores.

No obstante y con independencia de cualquier otro tipo de contrato laboral tipificado en el Estatuto de los Trabajadores, la empresa, para resolver los altibajos laborales que devienen de la concentración de campañas en fechas determinadas, podrá optar por utilizar alguno de los tipos de contrato que se definen a continuación:

a) Contratos por obra o servicio determinado:

Los contratos por obra o servicio determinado tendrán la misma duración que el servicio que se haya concertado con un tercero, debiendo coincidir su extinción con la fecha de la finalización del servicio que se contrato, sin perjuicio de lo establecido en los párrafos siguientes.

Se entenderá que el servicio no ha finalizado, si se producen sucesivas renovaciones sin interrupción del contrato mercantil que da origen al servicio.

El personal operativo, podrá prestar servicio en otros servicios contratados por la empresa, cuando vea reducida su jornada por causa ajena a la misma, durante el periodo que dure dicha circunstancia, y por el tiempo equivalente al reducido, y al objeto de poder percibir la totalidad de su retribución, y sin que el contrato por obra a servicio pierda su condición por esta circunstancia excepcional.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

- Cuando finalice la obra o servicio.
- Cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa.
- Cuando el contrato de arrendamiento de servicios sea resuelto parcialmente por el cliente o en supuestos en que por disminución real del volumen de la obra o servicio contratado, resulte innecesario el número de trabajadores contratados para la ejecución.

En tales casos se producirá automáticamente una extinción parcial, equivalente a los contratos de trabajo adscritos al servicio, reduciendo de acuerdo con las necesidades del servicio a criterio de la empresa, el número de trabajadores o el número de horas contratados para la ejecución de la obra o servicio, de forma proporcional a la disminución del volumen de la obra o servicio.

A efectos de determinación de los trabajadores/as afectados por esta situación, se valorará el conjunto de factores concurrentes, teniendo en cuenta en la elección del trabajador, entre otros, la antigüedad, las cargas familiares, la valoración de los superiores en el puesto de trabajo y la existencia o no de sanciones laborales.

El cese se comunicará al trabajador/a por escrito, y con una antelación mínima de quince días en el caso de que el tiempo trabajado sea superior a un año. No obstante la empresa

podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a los días de preaviso omitidos, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio.

- b) Contratos temporales por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos:

A los efectos de lo previsto en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, será personal eventual aquel que ha sido contratado por la Empresa con ocasión de prestar servicios para atender a las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa, como es el caso de contratación o incremento de servicios requeridos dentro de la prestación de servicios dentro de un contrato marco otorgado con un cliente.

En lo no regulado por este convenio y para este tipo de contrato se estará a lo previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, RD 2720/1998 art.3.2 y resto de legislación en vigor.

- c) Contratos fijos-discontinuos:

Los trabajadores que tengan el carácter de fijos discontinuos serán llamados según las necesidades por orden de antigüedad dentro de los diferentes grupos profesionales y puestos de trabajo, así como de conformidad con los criterios que se establezcan en cada empresa de común acuerdo con la representación sindical, si la hubiere.

La llamada al trabajador se llevará a efecto con la antelación mínima de una semana, pudiéndose reducir dicho mínimo cuando las circunstancias de la contratación lo requieran. El medio para llevar dicha comunicación a efecto será el que mejor se acomode a las circunstancias.

- d) Contrato a tiempo parcial:

De acuerdo con el artículo 12.1 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

En su formalización por escrito se especificará necesariamente el número de horas al día, a la semana, al mes o al año, o el de días por iguales periodos, por el que se contrata al trabajador, así como el salario correspondiente que será proporcional al de la jornada habitual completa establecida en el Convenio Colectivo para el grupo profesional de que se trate. Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo.

Podrá acordarse la realización de horas complementarias en los contratos a tiempo parcial, tanto en los suscritos por tiempo indefinido como temporal. En estos casos se deberá formalizar por escrito y en modelo oficial que al efecto este establecido y deberá comunicarse al trabajador con un preaviso mínimo de un día.

Dadas las específicas características de los servicios objeto de la empresa, la distribución y forma de realización de las horas complementarias se adecuará a las necesidades y modificaciones reales de los servicios, comunicando la empresa al trabajador con el tiempo suficiente y respetándose las jornadas y descansos establecidos entre jornadas y descansos semanales.

Se establece que el número de horas complementarias que se pacten en los contratos a tiempo parcial de carácter temporal no podrá ser inferior al 30% ni superior al 60% de las horas ordinarias contratadas; en los contratos a tiempo parcial de carácter indefinido el límite inferior es del 15% y el superior del 30%. En ningún caso las horas ordinarias y horas complementarias excederán la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo.

El número de horas de los contratos a tiempo parcial se adecuarán con la realidad de la prestación de los servicios asignados al trabajador, siempre manteniéndose la parcialidad de la jornada.

Se establece la posibilidad de que pueda establecerse más de una interrupción en la jornada diaria por necesidades del servicio.

- e) Contrato para la formación y el aprendizaje:

El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa. Las partes acuerdan expresamente que la duración de los contratos de formación y aprendizaje no pueda ser inferior a seis meses ni superior a tres años, conforme a la legislación laboral vigente.

Podrá contratarse bajo esta modalidad, al personal incluido en el Grupo Profesional I, con excepción del recadero/a, limpiador/a, mozos de almacén y manipulador/a de mercancía (con un año de antigüedad), sin que el porcentaje de dichos contratos pueda exceder del 2% respecto de la plantilla total de trabajadores incluidos en el citado Grupo.

La duración máxima de estos contratos será de 2 años para funciones de Oficial y de 6 meses para el resto.

Los tiempos dedicados a formación teórica podrán impartirse a distancia y/o concentrarse a lo largo del período de vigencia del contrato, siempre que no se haya agotado el tiempo de duración del mismo.

El salario para estos trabajadores será del 80% y 90% para el primero y segundo año sobre el salario fijado en las tablas salariales de este Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

f) Contrato de interinidad:

El contrato de interinidad tendrá por objeto la contratación de trabajadores a los efectos de suplir a trabajadores de plantilla con derecho a reserva de su puesto de trabajo o que estén disfrutando del periodo vacacional.

Artículo 26. Cesos

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo con los siguientes plazos de preaviso:

- Personal Directivo y titulado: 1 mes.
- Personal Técnico y Administrativo: 15 días.
- Resto de personal: 15 días (naturales).

El incumplimiento por parte del trabajador/a de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, calculando sobre el total de conceptos salariales que el trabajador estuviera percibiendo en el momento del cese.

El preaviso deberá ejercitarse por escrito y la empresa vendrá obligada a suscribir el acuse de recibo.

La liquidación se pondrá a disposición de los trabajadores dentro de los 15 días siguientes a la fecha de baja.

Sin embargo, si en el momento de causar baja en la empresa, el trabajador/a no hubiese devuelto a la empresa los útiles, herramientas, prendas de trabajo, documentos, etc. que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquella, la empresa podrá retener la liquidación hasta la entrega de los mismos, o bien descontar de la liquidación el valor de dichos elementos.

Artículo 27. Período de prueba

Se establece un período de prueba, a tenor de lo regulado en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores de:

- Grupos I y II: 2 meses.
- Grupo III: 3 meses.
- Grupo IV: Seis meses.

El período de prueba deberá ser pactado por escrito pudiendo las partes contratantes resolver, durante la vigencia del mismo, de forma unilateral y libremente la relación laboral sin necesidad del preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

De conformidad con lo anterior, podrán pactarse períodos de prueba inferiores a los señalados en la presente cláusula, proporcionales a la duración del contrato, cuando éste tenga un carácter temporal inferior a un año; para ello se calculará la proporcionalidad dividiendo el periodo establecido para cada uno de los Grupos Profesionales entre 365 días y multiplicándolo por el número de días de duración del contrato. En el caso de otorgación de más de un contrato de trabajo temporal con la misma persona en el periodo de un año, la suma de los periodos de prueba no puede superar el establecido para cada Grupo Profesional.

Artículo 28. Igualdad y no discriminación

Ambas partes se comprometen a velar por el cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación en lo que respecta al reclutamiento, selección, distribución, promoción y demás condiciones laborales del personal afectado por este Convenio, y recogidos de forma expresa en el Plan de Igualdad de Grupo A Field Marketing Iberia, S.L.U.

Capítulo IX

Régimen disciplinario

Artículo 29. Faltas y sanciones

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente capítulo.

Las acciones u omisiones en las que incurra el trabajador podrán ser sancionadas por la empresa según el criterio y la graduación establecida en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y transcendencia, en leve, grave o muy grave.

Faltas leves.—Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que sea en presencia del público.
3. Falta de aseo y limpieza personal, ocasional, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
4. No atender al público con la corrección y diligencia debida.
5. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
6. Las faltas de respeto y consideración de carácter leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabra malsonantes e indecorosas con los mismos.

Faltas graves.—Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él.
3. Emplear para uso propio artículos o enseres de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
4. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
5. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en 6 meses.
6. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.
7. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa verbal o física de carácter sexual.
8. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
9. El abandono del trabajo sin causa justificada. Si como consecuencia del mismo, se origina perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como muy grave.
10. La desobediencia a la Dirección de la empresa en cualquier materia de trabajo. Si implica-se quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas, podrá ser calificada como falta grave o muy grave según el perjuicio ocasionado.
11. El incumplimiento de las normas de seguridad y salud establecidas por la empresa, el cliente donde se prestan servicios, cuando de dicho incumplimiento se pueda derivar o derive un riesgo no grave para sí o para tercero.
12. La no asistencia a los cursos en materia de seguridad laboral propuestos por la empresa.
13. No presentar el parte de baja dentro de un plazo de 48 horas cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
14. No emplear los uniformes, materiales, útiles o máquinas prescritas por la empresa para su puesto de trabajo.
15. No llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones prescritos por la empresa y no entregarlos en los plazos marcados. Si tuvieran especial relevancia o causaren perjuicio de cualquier índole a la empresa, la falta sería considerada muy grave.

Faltas muy graves.—Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en trato con los trabajadores o cualquier otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa, como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, del cliente o de la Gran Superficie en la que se prestan servicios, o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a misma el contenido de éstos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público, clientes y/o compañeros.
9. Toda conducta en el ámbito laboral, que prevaleciendo de una posición jerárquica, atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa verbal o física de carácter sexual.
10. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido. En caso de que se derive un perjuicio grave para el subordinado supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
11. La embriaguez y/o consumo de estupefacientes en el puesto de trabajo.

12. No entregar voluntariamente a la empresa los albaranes de servicio o documentos previamente acordados para la justificación del trabajo realizado y sus resultados.

13. Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a los Superiores, a los compañeros de trabajo, a los clientes y al público en general.

14. Incumplir las normas de seguridad y salud establecidas por la empresa, el cliente donde se prestan servicios, cuando de dicho incumplimiento se pueda derivar o derive un riesgo grave para sí o para tercero.

15. No utilizar los equipos de protección individual suministrados por la empresa o utilizar equipos no autorizados por la empresa (p.e. carretillas elevadoras y apiladoras), así como no observar los procedimientos de protección debidamente definidos.

16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

17. La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar, sancionando con el mismo grado al trabajador suplantado, en caso de probarse su implicación.

18. Utilización del teléfono personal para asuntos NO urgentes, descargas y/o visitas a páginas de internet no relacionadas con su puesto de trabajo.

19. La negativa a prestar servicio en día festivo obligatorio y regulado en el calendario laboral.

Artículo 30. Régimen de sanciones

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves, requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la Legislación General.

Artículo 31. Sanciones máximas

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1.º Por faltas leves.—Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2.º Por faltas graves.—Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3.º Por falta muy graves.—Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos. La comisión de una infracción que suponga un menoscabo económico a la empresa siempre será calificada en su grado máximo con la sanción de rescisión de contrato.

Artículo 32. Prescripción

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá, para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 33. Procedimiento de imposición de sanciones

La facultad de imponer las sanciones corresponde a la empresa, que pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores las que se refieran a faltas graves o muy graves. Estas sanciones serán siempre motivadas con expresión de la fecha de comisión, hechos imputados y sanción aplicada. Si el infractor tuviera consideración de representante de los trabajadores se instruirá expediente contradictorio en el que tenga participación el interesado y los restantes integrantes de la representación que el trabajador ostenta.

Capítulo X

Representación legal de los trabajadores y derechos sindicales

Artículo 34. De los representantes de los trabajadores en la empresa

Se entenderá por representantes de los trabajadores al Delegado de personal o, en su caso, el Comité de empresa que tendrán las facultades derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 35. Derechos y deberes

La representación legal de los trabajadores de la empresa Grupo A Field Marketing Iberia, S.L.U., gozará de todos los derechos y facultades que para el ejercicio de la misma se establecen en la normativa legal reguladora vigente.

Con independencia de ello, dicha representación deberá colaborar con la empresa en la mejora de la productividad, la reducción del absentismo así como en el mantenimiento de la paz laboral.

Artículo 36. Medios a disposición de los representantes de los trabajadores

Los medios a disposición de los representantes de los trabajadores serán:

1. Tablón de anuncios: La empresa pondrá a disposición de los representantes legales de los trabajadores, un tablón de anuncios que permita a aquéllos exponer en lugar idóneo, propaganda y comunicados de tipo sindical y laboral. Fuera de dichos tabloneros queda prohibida la fijación de los citados comunicados y propaganda.

2. Local: La empresa facilitará a los representantes de los trabajadores un espacio adecuado, con los medios y enseres necesarios, para el desarrollo de sus actividades, siempre que las características de las instalaciones lo permitan.

Artículo 37. Crédito horario

Los Delegados de Personal y los miembros del Comité de Empresa dispondrán del crédito horario previsto por el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

La utilización de estas horas requerirá la previa comunicación a la empresa, con acuse de recibo, con 24 horas de antelación, salvo en casos de extrema urgencia en los que se comunicará a la mayor brevedad posible.

Artículo 38. Derechos de información

Se estará a lo que dispone al respecto la legislación laboral aplicable, y en especial, los artículos 8, 64, 65 y 68 del Estatuto de los Trabajadores. Los representantes legales de los trabajadores observarán sigilo profesional en todo lo referente a la información recibida de la empresa, aun después de cesar en sus funciones de representación. Dicho sigilo profesional se observará, de forma especial, en todas aquellas materias sobre las que la empresa señale expresamente el carácter reservado o confidencial. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a los representantes legales de los trabajadores podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Capítulo XI**Prevención de riesgos laborales****Artículo 39. Seguridad y salud**

La empresa y los trabajadores cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y, en especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo. Ambos consideran fundamental la observancia de todos los preceptos que se dirigen a la prevención de la salud y riesgos laborales en relación al trabajo y las instalaciones donde se lleva a cabo. En consecuencia, adquieren el compromiso firme de velar por el cumplimiento de cuantas disposiciones legales, de desarrollo reglamentario e internas que existan o puedan emitirse.

Artículo 40. Vigilancia de la salud

La empresa garantizará la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo, a través de los reconocimientos médicos periódicos, respetando los principios de dignidad y confidencialidad, tanto al inicio de la relación laboral como, iniciada ésta, si se produjeran situaciones que así lo aconsejaran.

La vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, previa información de las pruebas médicas a realizar y la finalidad de las mismas. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores los supuestos a los que se refiere el citado artículo 22 de la LPRL.

Artículo 41. Formación e información

La empresa facilitará al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos.

Artículo 42. Coordinación de actividades empresariales en materia de Seguridad y Salud Laboral

Dado que un número importantísimo de los trabajadores afectados por el presente Convenio, desempeñan su actividad en centros de trabajo de empresas terceras o clientes, las partes firmantes de este convenio coinciden en la necesidad de que se implementen todas las medidas de información necesarias respecto al cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales en dichos centros, y en especial, que los riesgos inherentes a los trabajadores del sector, derivados del centro de trabajo, estén evaluados en los planes de empresas donde se presta el servicio.

La protección de los trabajadores, constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes de este convenio, ambas partes consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una serie de acciones preventivas en el ámbito de actuación de cada una de las empresas afectadas por este convenio, acciones preventivas que tendrán como fin la eliminación de los riesgos en su origen, y la reducción o el control mediante la correspondiente evaluación de todos aquellos que se pudieran eliminar. Para ello se adoptarán las medidas necesarias tanto en la corrección de las situaciones existentes como en la evolución técnica y organizativa de cada empresa para la adaptación del trabajo a la persona y así protegerle de una forma eficaz frente a los riesgos laborales.

Estas acciones preventivas estarán fundamentadas en los siguientes principios:

1.º Los Riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando su generación con la eliminación del factor de riesgo o el riesgo en sí mismo y en el momento de ser identificado. Nunca primará interés de ninguna índole, que impida su eliminación, reducción o control.

2.º En toda modificación del proceso o tareas se procurará que la nueva tecnología o procesos productivos no generen nuevos riesgos. Cuando se implanten nuevas tecnologías, se añadirán todas las medidas preventivas para evitar los posibles riesgos que pudieran ocasionar las nuevas implantaciones.

3.º La Empresa garantizará a los trabajadores servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realiza y herramientas que utiliza, y en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal como se prevé en la ley, respetará siempre el derecho a la intimidad del trabajador.

4.º Respecto a la protección a la maternidad, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada ley.

5.º Las empresas a fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, adoptarán las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con lo previsto en su artículo 18.

6.º Los miembros de los órganos de representación en materia de Seguridad Salud que pudieran crearse de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deberán ser informados de todas aquellas decisiones relativas a la de nuevas tecnologías así como de los sistemas de implantación y organización del trabajo que pudieran tener repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

7.º El empresario tendrá que hacer el esfuerzo que sea necesario y adoptar las medidas precisas para readaptar a un nuevo puesto de trabajo acorde con la situación actual del trabajador, a todos aquellos que por cualquier causa pudieran estar o sufrir en el futuro una discapacidad física o psíquica sobrevenida. En caso de la trabajadora embarazada cuyo médico prescriba un cambio de puesto de trabajo por razón de su estado, se adecuará a otros cometidos, respetándose su situación económica.

8.º La empresa afectada por este convenio, será responsables y exigirá a las empresas titulares del centro de trabajo, la información relativa a los riesgos de tales centros de trabajo que puedan afectar a las actividades de sus trabajadores.

9.º En todas aquellas situaciones, donde el trabajo a turnos o nocturnos, según la definición establecido en el Convenio 171 de la OIT, sea necesario e imprescindible, se adoptarán las medidas que sean necesarias para mitigar los efectos negativos sobre la salud de los trabajadores. Estas medidas recogerán todas las recomendaciones que para estas situaciones hacen los convenios 171 de la OIT en los artículos 4,7 y 10 principalmente.

Asimismo, en el manipulado de sustancias tóxicas, explosivas o de cualquier índole que pudieran resultar peligrosas, en primer término se estudiará la forma de sustituirlas por otras inocuas, y en el caso de no poder sustituirlas se adoptaran todas las medidas de prevención que fueran precisas, sin descartar ninguna.

Artículo 43. Ropa de trabajo

La empresa se obliga a facilitar el uniforme adecuado al puesto de trabajo a desempeñar por los empleados, cuando, por la naturaleza de las funciones realizadas, sea necesario, todo ello en orden a garantizar la seguridad y protección individual de los trabajadores, los cuales, a su vez, estarán obligados a usar, durante la realización de su trabajo, los elementos facilitados por la empresa, así como de su cuidado.

Capítulo XII

Formación profesional

Artículo 44. Principios generales

De conformidad con lo establecido por el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y al objeto de facilitar la formación del personal que presta sus servicios en la empresa, los trabajadores tendrán

derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente y la de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa.

Artículo 45. Objetivos

La formación profesional buscará atender, entre otros, los siguientes objetivos:

- a) La adaptación al puesto de trabajo y a sus modificaciones.
- b) La especialización dentro del propio trabajo.
- c) La reconversión profesional.
- d) La ampliación de los conocimientos de los trabajadores, aplicables a las actividades de la empresa.

Artículo 46. Información

La empresa informará con carácter previo a los representantes legales de los trabajadores sobre su plan anual de formación, quienes podrán emitir informes sobre el mismo que en ningún caso tendrán carácter vinculante.

Capítulo XIII**Artículo 47. Derecho supletorio**

En lo no regulado por el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y resto de las normas legales de carácter general vigentes en cada momento.

Disposición adicional única.

Todas las empresas que puedan pertenecer al grupo empresarial Grupo A Field Marketing Iberia, S.L.U. podrán adherirse al presente convenio, conforme a la legislación laboral vigente.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES AÑO 2014

Convenio Colectivo de Empresa de Grupo A "Field Marketing Iberia, S.L.U."

Categoría/puesto	Grupo	Salario base	P.P. pagas extraordinarias	Plus transporte	Total anual
Repartidor de propaganda/Muestras	I	645,30	107,55		9.034,20
Monitor/Animador de tiempo libre	I	645,30	107,55		9.034,20
Peón de almacén	I	645,30	107,55		9.034,20
Auxiliar control de Stock y PLV	I	645,30	107,55		9.034,20
Conserje	I	645,30	107,55		9.034,20
Limpiador/Planchador	I	645,30	107,55		9.034,20
Mozo	I	645,30	107,55		9.034,20
Ordenanza	I	645,30	107,55		9.034,20
Personal de guardarropa/probadores	I	645,30	107,55		9.034,20
Pinche cocina	I	645,30	107,55		9.034,20
Telefonista/Recepcionista	I	645,30	107,55		9.034,20
Teleoperador	I	645,30	107,55		9.034,20
Auxiliar Ayuda Domicilio	I	645,30	107,55		9.034,20
Promotor/a, demostrador/a desgustador/a	I	645,30	107,55		9.034,20
Auxiliar administrativo/a	I	645,30	107,55		9.034,20
Auxiliar informático/a	I	645,30	107,55		9.034,20
Ayudante de supervisor/a	I	645,30	107,55		9.034,20
Ayudantes de técnicos	I	645,30	107,55		9.034,20
Operador/a de ordenador	II	645,30	107,55		9.034,20
Secretaria/o	II	645,30	107,55		9.034,20
Azafata/o	II	645,30	107,55		9.034,20
Mystery Shopper	II	645,42	107,57	37,5	9.485,91
Auditor controlador Punto de Venta	II	645,42	107,57	37,5	9.485,91
Implantador de PLV	II	645,42	107,57	37,5	9.485,91
Encuestador entrevistador	II	645,42	107,57	37,5	9.485,91
Comercial	II	645,42	107,57	37,5	9.485,91
Monitor/auxiliar transporte escolar/geriátrico	II	645,42	107,57	37,5	9.485,91
Reponedor junior (hasta un año y medio de antigüedad)	II	645,42	107,55	37,5	9.485,91
Clasificador	II	645,42	107,57	37,5	9.485,91
Conductor	II	645,42	107,57	37,5	9.485,91
Organizador, limpiador y aparcador de vehículos.	II	645,42	107,57	37,5	9.485,91
Contador de mercancías e inventarios	II	645,42	107,57	37,5	9.485,91
Implantador	II	645,42	107,57	37,5	9.485,91
Lector de contadores	II	645,42	107,57	37,5	9.485,91
Mozo especializado	II	645,42	107,57	37,5	9.485,91
Portero-Recepcionista	II	645,42	107,57	37,5	9.485,91
Preparador de pedidos	II	645,42	107,57	37,5	9.485,91
Repartidor/a	II	645,42	107,57	37,5	9.485,91
Asistente personas ancianas y disminuidos	II	645,42	107,57	37,5	9.485,91
Auxiliar de peluquerías, belleza y cuidado personal	II	645,42	107,57	37,5	9.485,91
Gestor general/Marca o en ruta	II	645,42	107,57	37,5	9.485,91
Monitor de comedor	II	645,42	107,57	37,5	9.485,91
Personal visitas guiadas	II	645,42	107,57	37,5	9.485,91
Vigilante de transporte escolar	II	645,42	107,57	37,5	9.485,91
Visitador comercial	II	645,42	107,57	37,5	9.485,91
Coordinador/a Jefe grupo	II	658,33	109,72	37,5	9.666,59
Carretilero/Torero	II	658,33	109,72	37,5	9.666,59
Cocinero	II	658,33	109,72	37,5	9.666,59
Oficial de perecederos	II	658,33	109,72	37,5	9.666,59
Reponedor más de un año y medio de antigüedad	II	658,33	109,72	37,5	9.666,59
Ejecutivo/a de cuenta	II	677,69	112,95	37,5	9.937,62
Inspector	II	677,69	112,95	37,5	9.937,62
Personal Artístico y Espectáculo	II	677,69	112,95	37,5	9.937,62
Supervisor/a de servicios	II	677,69	112,95	37,5	9.937,62
Azafata/o	II	677,69	112,95	37,5	9.937,62
Educador vigilante	II	677,69	112,95	37,5	9.937,62
Trabajador social	II	677,69	112,95	37,5	9.937,62
Monitor de actividades extraescolares y/o servicios escolares	II	677,69	112,95	37,5	9.937,62
Monitor deportivo	II	677,69	112,95	37,5	9.937,62
Oficial administrativo/a	III	658,33	109,72	37,5	9.666,59
Técnicos	III	677,69	112,95	37,5	9.937,62
Jefe/a de departamento	III	677,69	112,95	37,5	9.937,62
Jefe/a de servicio	III	677,69	112,95	37,5	9.937,62
Titular de peluquerías, belleza y cuidado personal	III	677,69	112,95	37,5	9.937,62
Delegado/a de zona	III	677,69	112,95	37,5	9.937,62
Profesor adjunto	III	677,69	112,95	37,5	9.937,62
Director/a de departamento o área	IV	709,95	118,33	37,5	10.389,33
Titulado/a medio	IV	709,95	118,33	37,5	10.389,33
Titulado/a superior	IV	742,22	123,7	37,5	10.841,04
Profesor reglada y no reglada	IV	950	158,33	37,5	13.750,00
Profesor titular	IV	1.000	166,67	37,5	14.450,00

(03/25.335/14)

