

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 3** *RESOLUCIÓN de 2 de septiembre 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 “Ubicarte Think Services Dynamics, Sociedad Limitada” (código número 28100752012014).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la empresa “Ubicarte Think Services Dynamics, Sociedad Limitada”, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 4 de agosto 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 2 de septiembre de 2014.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

## Capítulo I

*Disposiciones generales***Artículo 1***Ámbito funcional, personal y territorial*

El presente Convenio Colectivo regulará las condiciones laborales del personal de la empresa “Ubicarte Think Services Dynamics, Sociedad Limitada”, afectando a los centros de trabajo ubicados en la Comunidad de Madrid, por lo que el presente convenio se define como de ámbito autonómico.

**Artículo 2***Vigencia*

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de cuatro años, entrando en vigor a partir del 1 de agosto de 2014 y finalizando el 31 de julio de 2018.

**Artículo 3***Denuncia y prórroga*

El presente convenio se prorrogará tácitamente por años sucesivos de no mediar denuncia expresa por alguna de las partes, manteniéndose vigente en todo su contenido.

Las partes firmantes podrán denunciar el convenio con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento.

## Capítulo II

*Contratación y empleo***Artículo 4***Clasificación de los contratos*

Los contratos de trabajo podrán ser concertados por tiempo indefinido, por duración determinada o por cualquier otra modalidad que autorice la legislación vigente.

- a) Contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos: Se podrán celebrar contratos para la realización de los trabajos que se concierten para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. Tendrán una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan las causas que motivan el contrato.
- b) Contrato por obra o servicio determinado:
  - b.1) Se podrán celebrar para cubrir las necesidades concretas que se den en la empresa, tanto en su estructura central y corporativa como por los servicios que se contraten y realicen a terceros, entendiéndose con sustantividad propia para ser considerados como causa suficiente los amparados en contratos mercantiles de prestación de servicios entre “Ubicarte Think Services Dynamics, Sociedad Limitada” y cualquier otra empresa para realizar servicios contemplados en el objeto social de aquella.  
La causa de la contratación figurará especificada en el contrato de obra o servicio que se realice, procurando, si ello es posible, estimar el tiempo de su duración aproximada.
  - b.2) Duración de los contratos: Vendrá determinada por la previsión de tiempo necesaria para la realización de la obra o servicio concreto, pudiendo estar determinada de inicio o ser de duración incierta en el momento de su formalización, manifestada en el contrato programa entre las empresas. De ser fecha cierta, será esta la que determine la vigencia del mismo. De ser incierta, la duración de los contratos asignados a la misma será la que dure aquella.

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

b.3) Formalización de los contratos: cuando el contrato tendrá por objeto la realización de un servicio para un tercero se requerirá la previa existencia de un contrato mercantil entre “Ubicarte Think Services Dynamics, Sociedad Limitada” y la empresa tercera con expresión concreta del tipo de servicio a realizar y la duración aproximada o concreta del mismo.

b.4) Extinción: Además de los supuestos generales de finalización de la obra o servicio, podrían producirse alteraciones en la actividad contratada que diesen lugar a extinciones parciales de contrato que únicamente afectase a una parte del personal adscrito a ese servicio u obra determinada.

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

i) Comunicación suficiente de la empresa tercera a “Ubicarte Think Services Dynamics, Sociedad Limitada” en la que conste la incidencia que provoca la alteración del volumen del servicio contratado.

ii) Acuse de recibo de la comunicación anterior.

iii) Análisis del volumen de trabajadores afectados que estén adscritos al servicio que se extingue parcialmente.

iv) Caso de no ser posible la afectación de forma clara y directa por adscripción real, vendrá determinada por el criterio objetivo de la antigüedad del contrato firmado entre “Ubicarte Think Services Dynamics” y los trabajadores adscritos a ese servicio.

v) Comunicación al trabajador.

vi) Puesta a disposición del trabajador, junto con el correspondiente finiquito, de la indemnización que le corresponda por finalización del contrato, al amparo de lo que esté dispuesto en la normativa reguladora de este tipo de contratos.

c) Contrato para fijos discontinuos.

Es el que se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. Con la finalidad de concretar lo dispuesto para este tipo de contratos en el marco legal vigente, se establece el orden y forma de llamada de los trabajadores incluidos en este colectivo:

1.º La especialidad del puesto de trabajo del contratado y el máximo de conocimientos adquiridos con el tiempo que se ajuste a las actividades que solicita el contratante del servicio.

2.º Que el trabajador hubiera estado prestando servicios con anterioridad en la empresa a la que vaya a prestar sus servicios.

3.º Los trabajadores que lleven más tiempo sin actividad.

El llamamiento para incorporarse al servicio, dada la característica del sector, deberá efectuarse con una antelación mínima de un día a la fecha de incorporación, debiendo el trabajador que esté interesado en incorporarse a su puesto de trabajo, manifestarlo ya sea por SMS, fax o cualquier otro medio escrito, y dentro de la jornada en la que se le comunique. La falta de confirmación por parte del trabajador en el plazo mencionado se entenderá como renuncia en la relación laboral, salvo que se acredite que la falta de confirmación obedeció a causas justificadas, en cuyo caso será nuevamente llamado con la antelación indicada anteriormente, cuando sea necesario un nuevo trabajador en la misma especialidad.

El trabajador que sea llamado, tanto en el llamamiento ordinario como el urgente y confirme su incorporación y posteriormente no se incorpore a su puesto de trabajo en la fecha establecida, se entenderá que desiste de la relación laboral si no justifica debidamente su ausencia.

Dado que el trabajador contratado presta sus servicios por unos períodos de tiempo irregulares en cuanto a su duración y ciclo, pero en todo caso, inferiores en su total a los días hábiles del año se conviene expresamente que el salario se abonará por horas o días trabajados, incluyéndose en el cómputo del mismo el salario del tiempo de descanso semanal así como el prorrateo de pagas extraordinarias y vacaciones, salvo pacto en contra.

El salario se abonará en las fechas indicadas en este convenio con relación a los servicios prestados al final de cada mes, cualquiera que haya sido la duración de la prestación.

En caso de renuncia del trabajador en los apartados enunciados anteriormente, la empresa "Ubicarte Think Services Dynamics, Sociedad Limitada" confirmará por escrito dicho acto al trabajador.

- d) Contratos de formación: Durante la vigencia del convenio, se estará en todo momento a la legislación laboral vigente en contratos de formación, que tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en régimen de alternancia con la actividad laboral retribuida, estando la distribución de los tiempos de formación y otras actividades formativas, tiempo de trabajo efectivo y distribución de la jornada, concesión y distribución de los permisos oportunos para la formación, a decisión de la empresa según la operativa de la misma y las necesidades de la compañía en cada momento.

En todo caso el tiempo de trabajo no podrá ser superior al 75 por 100 de la jornada durante el primer año, o al 85 por 100 durante el segundo y tercer año de vigencia de este tipo de contrato, entendiéndose que dichos porcentajes se refieren a la jornada máxima prevista en el Convenio Colectivo o en su defecto a la jornada máxima legal y siempre de conformidad con la legislación social vigente, que en la actualidad es el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores.

- e) Período de prueba: El período de prueba para el personal de nuevo ingreso, cualquiera que sea la forma contractual pactada, no excederá de cuatro meses para los trabajadores del Grupo I (Personal Técnico), y del Grupo II (Personal Administrativo, comercial e informático), ni de dos meses para los demás trabajadores.

Durante este período, tanto el trabajador como la empresa podrán poner fin a la relación laboral, sin necesidad de justificación alguna y sin que ninguna de las partes tenga derecho por ello a indemnización alguna por la resolución de dicho contrato. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, interrumpirán el cómputo del período de prueba.

- f) Ceses voluntarios: El personal que solicite cesar voluntariamente de prestar sus servicios en la empresa, estará obligado a ponerlo en conocimiento de esta, por escrito, con una antelación mínima de 1 mes a la fecha de la baja para los trabajadores del Grupo I (Personal Técnico), y Grupo II (Personal Administrativo, comercial e informático) y de quince días para el resto del personal.

El incumplimiento por parte del trabajador de esta obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontarle de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, detrayéndolo de la cantidad que tenga que percibir el trabajador en concepto de liquidación, saldo y finiquito.

### Capítulo III

#### *Clasificación profesional*

#### **Artículo 5**

##### *Grupos profesionales*

Todo el personal de estructura y operativo quedará encuadrado en uno de los siguientes grupos:

- Grupo I. Personal técnico.
- Grupo II. Personal administrativo, comercial e informático.
- Grupo III. Empleados.
- Grupo IV. Personal operativo

Dentro de cada grupo quedan encuadrados los siguientes puestos:

- Grupo I. Personal técnico:
  - Director de departamento.
  - Jefe de Sección.
  - Jefe administrativo.
  - Director de Zona.
  - Coordinador.

Grupo II. Personal administrativo, comercial e informático:

Oficial primera.  
Oficial segunda.  
Director de delegación comercial.  
Técnico Informático.

Grupo III. Empleados:

Auxiliar administrativo.  
Técnico de RR HH.  
Técnico de prevención.  
Auxiliar Informático.  
Comercial.

Grupo IV. Personal Operativo:

Telefonista-Recepcionista. Mensajero. Vigilante. Ayudante. Envasador. Mensajero. Verificador. Auxiliar técnico. Especialista/Peón/Mozo. Limpiador. Oficial de tercera. Ordenanza. Reponedor. Promotor. Teleoperador, Telemarketing, Auxiliar de jardinería. Gestor de incidencias. Autoventa. Azafata/o. Albañil. Gestor de campo. Gestor de apoyo. Gestor punto de venta.

Cobrador. Cajero. Carretillero/Torero. Técnico de segunda. Grabador de datos. Lector. Repartidor. Clasificador. Conductor C, D, E. Gruista.

## Capítulo IV

### *Jornadas, horarios, descansos, licencias*

#### **Artículo 6**

##### *Jornada de trabajo*

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, equivalente en cómputo anual a 1.818 horas, 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, o incluso, en todos los días de la semana, las horas indicadas serán distribuidas acordes a los mismos, de forma que se cumpla con el horario especial que le sea de cumplimiento o para la necesaria realización del servicio contratado con terceros, si así se 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, al amparo del artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

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 período de descanso durante la misma de 15 minutos consecutivos. Este período de descanso no se considerará tiempo de trabajo efectivo.

5. A los trabajadores que estén contratados a jornada a tiempo parcial se les distribuirá la jornada de forma que se les asegure un descanso semanal de día y medio consecutivo.

6. 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.

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

8. 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.

9. 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 Em-

presa (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.

En caso de que se hubieren realizado menos horas de las pactadas, la diferencia se realizará dentro del año natural. 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.

10. 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 turnos con la antelación máxima posible.

## Artículo 7

### *Vacaciones*

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a disfrutar de un período vacacional de 30 días naturales por año trabajado, o la proporción correspondiente a dichos 30 días, de no haberse alcanzado un mínimo de 12 meses de antigüedad en la empresa.

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

Los períodos vacacionales se establecen computando el tiempo trabajado de enero a diciembre y se disfrutarán a lo largo de todo el año, de conformidad con el calendario de vacaciones previamente establecido por la dirección de la empresa que deberá reunir los requisitos de forma y comunicación de conformidad con la legislación laboral vigente.

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 los artículos 48.4 y 48 bis 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 corresponda.

De igual manera en caso de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias tanto comunes como profesionales, que imposibilite al trabajador a disfrutarlas durante el año natural a que corresponden, 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.

El personal fijo discontinuo, eventual y contratados por tiempo determinado de duración inferior a un año, disfrutarán sus vacaciones o percibirán la parte proporcional de su importe, en relación con los días efectivamente trabajados.

## Artículo 8

### *Licencias y permisos*

1. En caso de matrimonio se tendrán 15 días naturales, contados desde el mismo del evento.

2. En caso de nacimiento o adopción de un hijo, dos días naturales.

3. En caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica con internamiento en centro hospitalario dos días naturales en el caso de familiares de primer grado y segundo grados.

4. En caso de fallecimiento de parientes de primer y segundo grados, dos días naturales.

5. En los supuestos de nacimiento de hijo, fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, si el trabajador por tal motivo tuviere que hacer un desplazamiento de 300 o más kilómetros al efecto, el plazo será de cuatro días.

6. Por traslado de domicilio habitual, un día. Esta licencia no es acumulable a la licencia por matrimonio.

7. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal, incluido el ejercicio del sufragio activo. A este respecto se citan como comprendidos en este apartado las asistencias a funciones de Jurado en procesos pe-

nales, asistencia a juicios, asistencia a conciliaciones administrativas, participación en Mesa electoral como miembro de la misma, etcétera.

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

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

10. Por lactancia de hijo menor de 9 meses, 1 hora al día, que podrá ser dividida en dos fracciones, o sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Podrá acumular este derecho alargando el tiempo en días de descanso posteriormente a la baja maternal, incorporándose posteriormente a su jornada habitual. En caso de causar baja de la empresa antes del plazo de nueve meses desde el momento del parto, se regularizará las horas anticipadas en el momento del finiquito.

11. Todos los permisos deberán de justificarse documentalmente cuando sea posible de con carácter previo al disfrute de los mismos, en caso de justificarse a posteriori, se hará en un plazo de 2 días hábiles contados a partir del día del hecho causante.

(Detalle de grados de consanguinidad. Primer grado: Padre, madre, suegros, hijos, yerno y nuera. Segundo grado: Abuelos, hermanos cuñados y nietos).

## Capítulo V

### *Retribuciones y salario*

#### **Artículo 9**

##### *Salario y estructura salarial*

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

Todas las cantidades relativas a salarios serán siempre entendidas en cuantía bruta, y sujetas a las retenciones que, en cada caso, se deban aplicar por normativa de Seguridad Social e impuestos. Se exceptúan los pagos correspondientes a partidas no salariales por obedecer su naturaleza a suplidos de gastos.

El salario que perciben los trabajadores estará encuadrado en los conceptos siguientes:

**Salario base convenio:** Es la cantidad que se percibe por la realización de la jornada ordinaria de trabajo fijada en este convenio y correspondiente, a su vez, a la indicada para el grupo profesional en el que está encuadrado.

**Pagos extraordinarios:** Es la cantidad que se percibe con carácter extraordinario semestralmente, junio y diciembre. Su cuantía es igual al salario base correspondiente, y su percepción será prorrateada por doceavas partes.

(Ver tablas salariales en el Anexo 1).

**Complemento absorbible:** Es la cantidad igual a la diferencia entre el salario establecido por contrato o pacto con un trabajador que está por encima del salario base más prorrateo de pagas extras correspondiente a su grupo profesional (Anexo 1).

**Plus de asistencia:** Se percibirán 5 euros por día efectivo de asistencia al trabajo.

**Complemento al puesto de trabajo:** Es la cantidad que se percibe por pacto individual o colectivo, debido a especiales circunstancias y/o características del puesto de trabajo a desempeñar. La cantidad percibida por este concepto no es consolidable ni "ad personam", y estará sujeta a la duración de la realización del puesto al que se asigna la persona.

**Salario hora:** Se entenderá por salario hora el coeficiente que resulte de dividir el salario base de convenio en cómputo anual que figura en las tablas salariales (Anexo 1), entre la jornada anual de trabajo efectivo pactada en el presente convenio.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial percibirán todos los conceptos salariales y extrasalariales que les correspondan en proporción a la jornada pactada, excepción hecha de las dietas que se percibirán por su importe completo cuando se devenguen.

**Nocturnidad:** Se considera trabajo nocturno aquel que se desarrolla entre las 22 horas y las 6 de la madrugada. El trabajo nocturno será retribuido con un incremento del 5 por 100 sobre el precio de la hora ordinaria, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

Horas extraordinarias: Las horas extraordinarias tendrán un recargo del 5 por 100 sobre la hora ordinaria de trabajo.

### Artículo 10

#### *Liquidación y pago de salarios*

Tiempo: Para el personal operativo, los salarios a que tiene derecho el trabajador, los percibirá en los 15 días inmediatamente siguientes al mes en que se ha generado el derecho, computado este por meses naturales.

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

Finiquitos: Para los casos de término de relación laboral con la empresa, la liquidación de los salarios debidos por esta se realizará poniendo a disposición del trabajador preferentemente talón bancario.

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

Anticipos: Se concederán a petición individual del trabajador anticipos de salario con un máximo de 200 euros por cada uno y con un máximo de 3 veces al año. No se concederá ningún anticipo sin antes haber amortizado en su integridad uno anterior.

Incrementos salariales:

- Para el año 2015, se establece una subida del 0,5 por 100 del salario base.
- Para el año 2016, se establece una subida del 0,5 por 100 del salario base.
- Para el año 2017, se establece una subida del 0,5 por 100 del salario base.
- Para el año 2018, se establece una subida del 0,5 por 100 del salario base.

## Capítulo VI

### *Retribuciones extrasalariales*

### Artículo 11

#### *Kilometrajes*

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

Si en cualquier momento la cantidad pactada fuera superior a la establecida por la normativa fiscal vigente, la cantidad en exceso será sometida a la tributación correspondiente. La empresa detallará el sistema de comunicación y reflejo de los kilometrajes realizados, justificación de los mismos, etcétera, mediante circular interna.

## Capítulo VII

### *Movilidad en el trabajo*

### Artículo 12

#### *Movilidad funcional*

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

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

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

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

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

### Artículo 13

#### *Movilidad geográfica*

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

La designación de la persona o personas afectadas la realizará la empresa en base a razones objetivas de capacidad e idoneidad para la cobertura de la necesidad que lo requiere, incluida la imposibilidad de cubrir puestos de trabajo suficientes para dar la cobertura de servicio contratada con terceros.

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

## Capítulo VIII

### *Régimen disciplinario*

### Artículo 14

#### *Faltas y sanciones*

En materia disciplinaria, se estará, además de lo previsto en el presente Convenio, a las normas vigentes del Estatuto de los Trabajadores.

Se entiende por falta laboral toda acción u omisión que suponga quebranto de los deberes impuestos por la legislación laboral vigente y, en particular, por el presente Convenio.

#### Facultad sancionadora

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de sancionar a los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, en virtud de sus incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación.

#### Graduación de faltas

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia o trascendencia, reincidencia e intención, en leve, grave o muy grave.

#### Faltas leves

1. El incumplimiento “ocasional” de los procedimientos de trabajos establecidos por la empresa.
2. No fichar a la entrada o salida del trabajo, cuando así estuviere dispuesto, y cuando no fuere objeto de sanción más grave.
3. De una a tres faltas de puntualidad durante el período de un mes, sin que exista causa justificada.
4. La no comunicación, con la antelación debida, de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
5. No cursar en el tiempo oportuno la baja cuando no se asiste al trabajo, bien sea por incapacidad temporal o por otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la incapacidad de hacerlo.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.
7. La demora o falta de diligencia en la ejecución de cualquier trabajo, con escasa repercusión en el servicio.

8. La falta de aseo y limpieza personal y pulcritud en la indumentaria y falta de cuidado en la utilización del puesto de trabajo.
9. Discusiones que repercutan a la buena marcha del trabajo.
10. La falta de respeto, incorrección en el ademán o palabra, en el trato con los superiores, compañeros, subordinados o clientes que pueda repercutir en la buena marcha del trabajo.
11. Pequeños descuidos en la conservación del material a su cargo que produzca deterioro leve en este.

#### Faltas graves

1. La reincidencia en una falta considerada leve.
2. La simulación de enfermedad o accidente o la simulación de la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por el.
3. La negligencia o imprudencia en el trabajo que cause perjuicio real a la empresa, o a terceros.
4. El incumplimiento del manual de calidad o de cualquier documento o especificación aprobada y vigente en la empresa.
5. El incumplimiento de la confección y aceptación rigurosa de los albaranes o seguimientos de trabajo a clientes y de la confección diaria del parte mensual de trabajo, así como el incorrecto relleno de las citadas fichas o controles.
6. La desobediencia, en materia de trabajo, a los superiores, especialmente en lo referente a la normativa de prevención de riesgos y de accidentes, y, en general, en cuanto se refiere a la seguridad e higiene en el trabajo.
7. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, si como consecuencia del mismo se derivase perjuicio para la empresa.
8. La falta de atención y diligencia con los clientes.
9. Faltar al trabajo un día durante el período de un mes sin causa justificada.
10. La falta de conservación de los equipos o material de trabajo, que cause un perjuicio grave.
11. La disminución voluntaria y reiterada en el rendimiento normal del trabajo.
12. Más de cinco faltas de puntualidad durante el período de un mes.

#### Faltas muy graves

1. Más de siete faltas de puntualidad durante el período de un mes.
2. Faltar más de dos días al trabajo, durante el período de tres meses sin causa justificada.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquier otra persona al servicio de la empresa, en relación de trabajo con esta.
4. Aceptar trabajos por cuenta ajena sin permiso expreso de la empresa, en compañías o actividades concurrentes con los fines de la empresa, a tenor de lo dispuesto en la legislación vigente.
5. Hacer negociaciones de comercio e industria por cuenta propia o de otra persona, utilizando las facilidades de la empresa, sin expresa autorización de la misma.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.
7. El robo, hurto o malversación y cualquier otro hecho probado que pueda ser motivo de desconfianza respecto a su autor cometidos dentro o fuera de la empresa.
8. La falta de respeto de la intimidad y la consideración debida a la dignidad de los trabajadores y clientes, comprendidas las ofensas físicas o verbales de índole sexual.
9. El abuso de autoridad por parte de los superiores.
10. Los malos tratos de palabra y obra, la falta grave de respeto o consideración a los superiores, así como a los compañeros o subordinados.
11. La embriaguez o toxicomanía habitual si repercuten negativamente en el trabajo y sin perjuicio de lo que se establezca al respecto en el programa de salud, seguridad e higiene en el trabajo en materia de drogodependencia y alcoholismo.
12. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos de importancia en el material, enseres, equipos informáticos y otros instrumentos de trabajo o en las instalaciones y edificios de la empresa, que podrá repercutir el daño al trabajador, sin perjuicio de la responsabilidad exigible y de la calificación de la falta como muy grave.
13. La desobediencia en materia de trabajo que implique quebranto manifiesto para el mismo o de ella se derive perjuicio notorio para la empresa.

14. La imprudencia en el trabajo que implique riesgo de accidente para los compañeros, clientes o bienes de la empresa, y/o el incumplimiento de las normas de seguridad y salud, según la normativa de prevención de riesgos laborales.

15. El incumplimiento reiterado de los procedimientos de trabajo establecidos por la empresa.

16. La negativa a cumplir una orden de trabajo.

17. La no adopción de las medidas de seguridad ordenadas y puesta a disposición del trabajador tanto por parte de "Ubicarte Think Services Dynamics", como por parte del cliente.

18. No respetar el secreto profesional y proporcionar a terceros informaciones de que disponga en el ejercicio de sus funciones y que puedan perjudicar a la empresa.

19. Falsar datos que induzcan a la empresa, a confeccionar informes no ajustados a la verdad. El engaño y la anotación fraudulenta en las hojas de gasto de personal, kilometraje, comida, dieta, nocturnidad, festividad, etcétera, que no corresponda para obtener un beneficio económico.

20. La reincidencia en la comisión de cualquier falta grave o muy grave.

21. Agravar voluntariamente y de forma maliciosa cualquier enfermedad o accidente.

22. Los errores intencionados que se reiteran con frecuencia y que originen perjuicios a la empresa.

23. No advertir con la debida diligencia a los superiores de cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones, equipos, máquinas, material o locales.

24. Inutilizar, destrozar o causar desperfecto maliciosamente en materias primas, piezas elaboradas, obras, útiles, herramientas, equipos, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, departamentos de la empresa, etcétera.

25. Revelar planes de organización del trabajo a personal o personas ajenas a la empresa, sustraer documentos, croquis y formularios o copiarlos sin autorización de la empresa.

26. Causar accidentes graves a sus compañeros de trabajo o a terceros por negligencia o imprudencia inexcusable.

27. La negativa por parte del trabajador a cualquier proceso formativo que la empresa le facilite para el desarrollo del trabajo o a no adaptarse a los cambios tecnológicos, funcionales, estructurales u organizativos a efectos de mejor aprovechamiento por parte de la empresa de los recursos humanos.

Comunicación de las faltas y sanciones: Las sanciones por faltas leves, graves o muy graves se comunicarán al trabajador por escrito.

#### Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de las faltas a que se refiere al artículo anterior son las siguientes:

- Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.
- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de hasta sesenta días.
- Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de hasta noventa días. Despido.

#### Prescripción

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

### Capítulo IX

#### Otras disposiciones

#### Artículo 15

##### *Cláusula de descuelgue*

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción se podrá proceder a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en este Convenio Colectivo siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, con sometimiento expreso en caso de discrepancias al Acuerdo Interprofesional entre

CEIM, CEOE, CC OO y UGT sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid así como al Reglamento de Funcionamiento del Sistema de Solución de Conflictos de Trabajo y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

#### Artículo 16

##### *Comisión paritaria*

Se constituirá una comisión paritaria, cuyos componentes serán los firmantes del convenio, para entender de aquellas cuestiones que puedan surgir sobre la aplicación e interpretación del presente convenio, por lo que las partes se comprometen a someter a dicha comisión las discrepancias que puedan tener sobre el mismo, con carácter previo al ejercicio de cualquier acción o reclamación judicial o administrativa.

#### Artículo 17

##### *Igualdad*

Las partes firmantes declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo y evitarán cualquier discriminación por razón de sexo, estado civil, edad, origen, nacionalidad, religión, discapacidad, orientación sexual, ideología, afiliación sindical, etcétera. Asimismo, se garantizará la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo de su trabajo.

Las partes firmantes establecerán medidas para la prevención del acoso y la protección de las víctimas de violencia de género.

#### ANEXO I

##### Tablas Salariales

GRUPOS	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
GRUPO 4	677,57	9.485,91
GRUPO 3	709,83	9.937,62
GRUPO 2	742,10	10.389,33
GRUPO 1	967,95	13.551,30

(03/28.139/14)

