

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 2** *RESOLUCIÓN de 14 de febrero de 2017, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Veolia Contracting, Sociedad Anónima Unipersonal” (código número 28101682012017).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Veolia Contracting, Sociedad Anónima Unipersonal”, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 19 de agosto de 2016, 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 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y 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 14 de febrero de 2017.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

Convenio colectivo de la empresa “Veolia Contracting, Sociedad Anónima Unipersonal” y sus trabajadores y trabajadoras

Capítulo I

Ámbito y denuncia

Artículo 1. *Ámbito personal, territorial y funcional.*—El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores que hayan sido contratados por la Empresa, en cualquiera de sus centros de trabajo, para la realización de cualquiera de las actividades de Veolia Contracting, S.A.U, con la única excepción de los altos directivos.

Art. 2. *Ámbito temporal y denuncia.*—La vigencia del presente convenio abarca el período comprendido entre la fecha de la firma de este Convenio y el 31 de diciembre de 2019, retrotrayéndose sus efectos económicos al 1 de enero de 2015

La denuncia del Convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes, debiendo formularse con una antelación de tres meses a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prorrogas. Se hará por escrito, expresando la parte que promueve la denuncia los ámbitos y materias a negociar dándose traslado a la otra parte y se presentará ante el organismo que en ese momento sea competente.

En cuanto a la ultraactividad se estará a lo legalmente dispuesto.

Capítulo II

Derecho supletorio, compensación, absorción y garantía personal

Art. 3. *Acuerdo único y derecho supletorio.*—El presente Convenio Colectivo deroga todos los acuerdos, convenios y demás pactos colectivos, de aplicación para el conjunto de los trabajadores de la Empresa.

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

Exclusivamente, a efectos de los supuestos de subrogación regulados por los Convenios Colectivos Provinciales o Autonómicos para la Industria Siderometalúrgica, se estará al que resulte de aplicación por razón del ámbito funcional o territorial, en razón a la obligatoriedad o no de incorporación de trabajadores a la plantilla de la Empresa. Los trabajadores que se incorporen a la Empresa por subrogación seguirán este régimen para el supuesto de pérdida de la obra o servicio al cual estuvieren adscritos por adjudicación a tercero.

Art. 4. *Vinculación a la totalidad.*—El articulado del presente Convenio forma un conjunto unitario e indivisible. En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas del presente convenio, las partes se comprometen a renegociar las mismas manteniendo el equilibrio general del Convenio.

Art. 5. *Compensación y absorción. Garantía “ad personam”.*—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.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas de los trabajadores que viniesen prestando servicios para la empresa a la entrada en vigor del presente Convenio, y que tengan reconocidas a la firma del mismo, a título individual o colectivamente, como garantía ad personam, siempre que superen las establecidas en el presente Convenio Colectivo, si bien valoradas todas ellas en su conjunto y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables.

Art. 6. *Comisión paritaria.*—Para resolver cuantas cuestiones pudieran surgir sobre la interpretación y la aplicación de este Convenio, se constituye una Comisión Paritaria compuesta por dos representantes de la parte social y dos de la Empresa.

En caso de existir conflictos sobre la interpretación del presente convenio o de cualquiera de sus artículos, cláusulas o disposiciones, será recomendable someter controversia a la comisión paritaria con carácter previo al ejercicio de acciones ante los tribunales de Justicia.

El sometimiento se realizará mediante la remisión de escrito a sus miembros en el cual se recogerá la cuestión objeto de la controversia, y la solicitud de emisión de informe.

Recibida la solicitud, la comisión paritaria deberá reunirse dentro de los diez días hábiles siguientes a la solicitud del informe, el cual deberá ser emitido dentro del plazo de los cinco días hábiles siguientes en su sede de la Empresa.

En el supuesto que las partes no emitan un informe dentro del plazo acordado, se entenderá como intentado sin acuerdo.

La Comisión Paritaria tendrá las funciones específicas siguientes:

- a) Interpretación del presente Convenio en cuantos litigios pudieran darse, que podrán solicitar los trabajadores vinculados al mismo a través de sus representantes y/o cualquiera de las partes firmantes.
- b) Seguimiento del cumplimiento de lo pactado.
- c) Resolución de las mediaciones que las partes puedan someter a su interpretación, respecto a las normas del presente Convenio y normas concordantes.

Todas estas funciones se entienden sin menoscabo, impedimento u obstrucción de las que por Ley corresponden a las Autoridades Administrativas y Judiciales.

Los gastos por desplazamientos que tengan los miembros de la comisión paritaria, con motivo de las reuniones que se puedan celebrar, serán con cargo a la Empresa.

La comisión paritaria tendrá sede permanente en la población donde radique la sede social de la Empresa.

En caso de que la comisión paritaria no logre en su seno acuerdos para la solución de los conflictos a ella sometidos en virtud de lo previsto en los apartados anteriores, las discrepancias se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del instituto de la comunidad de Madrid y en su reglamento.

Capítulo III

La organización del trabajo

Art. 7. *Organización del trabajo.*—La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio, corresponde a la Empresa, que la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control de trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de sus actividades laborales correspondientes.

En el supuesto de que se delegasen facultades directivas, esta delegación se hará de modo expreso, de manera que sea suficientemente conocida, tanto por los que reciban la delegación de facultades, como por los que después serán destinatarios de las órdenes recibidas.

Las órdenes que tengan por sí mismas el carácter de estables deberán ser comunicadas expresamente a todos los afectados y dotadas de suficiente publicidad.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la Empresa: Dirección y Trabajadores.

La representación legal de los trabajadores velará porque en el ejercicio de las facultades antes aludidas no se conculque la legislación vigente, sin que ello pueda considerarse trasgresión de la buena fe contractual.

La organización del trabajo se extenderá entre otras, a las cuestiones siguientes:

- a) La determinación de los elementos necesarios (máquinas, tareas específicas ó procedimientos) para que el trabajador pueda alcanzar al menos el rendimiento normal o mínimo.
- b) La fijación de la calidad admisible a lo largo del proceso de prestación profesional de que se trate, y la exigencia consecuente de índices que en cada caso correspondan.
- c) La exigencia de vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria, instalaciones y utillajes encomendados al trabajador.
- d) La distribución del personal con arreglo a lo previsto en el presente Convenio.
- e) La adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de métodos operativos o cambio de las funciones y variaciones técnicas que en cada caso pudiese corresponder.
- f) Fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de cálculos de retribución que corresponda a los trabajadores de manera que pueda ser comprendida con facilidad.

Art. 8. *Lugar de trabajo.*—Se entiende por lugar de trabajo el espacio físico donde el trabajador desarrolla sus funciones conforme a las instrucciones y normas dictadas por la

Empresa y la normativa legal vigente en materia de trabajo. Dicho espacio deberá reunir las condiciones de seguridad e higiene exigibles por la Empresa, quedando el trabajador obligado a hacer un uso adecuado del mismo y a mantenerlo en perfectas condiciones.

Art. 9. *Grupos Profesionales*.—Criterios generales de la Clasificación Profesional:

La clasificación profesional descrita en el presente Convenio se establece conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. Se definen Grupos Profesionales en función del conjunto de tareas y responsabilidades, para cuyo desempeño sean necesarios un conjunto homogéneo de conocimientos (establecidos en base a la experiencia o titulaciones) y demás aptitudes profesionales.

Los grupos profesionales definidos en el presente Convenio no tienen carácter limitativo, pudiendo establecerse nuevos grupos en común acuerdo con la representación de los trabajadores.

En consonancia con las actividades que le son propias a la Empresa, (diseño y ejecución de montajes eléctricos, mecánicos, térmicos y de redes en instalaciones, gestión de servicios de eficiencia energética y mantenimiento de instalaciones, actividades y operaciones en procesos, así como cualquiera de los servicios que pueda prestar la empresa), cabrá la asignación de actividades, tareas o funciones dentro de los respectivos grupos profesionales descritos en este Convenio. Todo trabajador podrá ejecutar cuantos trabajos y operaciones le sean requeridos por su responsable, dentro de los cometidos propios de su grupo profesional, y sin menoscabo de su dignidad laboral.

La presente clasificación encuadra todos los puestos de trabajo en dos ámbitos funcionales y seis competencias profesionales en atención a criterios generales objetivos y a las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los puestos asignados a los grupos. Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio serán adscritos a uno de los cuatro grupos profesionales que se describen.

En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la asignación del puesto a un grupo se realizará en función del grupo al que pertenezcan las tareas con una mayor carga de trabajo.

Ámbitos funcionales:

Se establecen dos ámbitos funcionales definidos en los siguientes términos:

Ámbito de Explotación: Se trata de aquellas actividades y operaciones relacionadas directamente con la explotación del negocio, es decir, las referidas a la realización de tareas de carácter técnico de estudio, diseño y redacción de proyectos de obras y servicios, o bien, la propia ejecución de labores de instalación, mantenimiento, reparación o proceso, así como las operaciones auxiliares de las anteriores

Ámbito de Soporte: se trata de aquellas actividades auxiliares que, no formando parte de la actividad de explotación del negocio propiamente dicho, permiten el desarrollo del mismo coordinando las labores productivas, informando de la gestión, atendiendo a clientes y proveedores y gestionando las cuestiones referentes a las personas de la Empresa. En definitiva en esta división se encuadran las labores específicas de puestos de oficina como son las financieras, administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de recursos humanos o prevención de riesgos laborales.

En consonancia con el contenido de estos dos ámbitos y teniendo en cuenta el propio ámbito funcional de la Empresa, se realizará la definición de los distintos puestos de trabajo, que, en cada caso, se asignarán a un ámbito profesional dentro de su grupo profesional.

Todo trabajador o trabajadora podrá ejecutar cuantos trabajos y operaciones le sean requeridos por su responsable, dentro de los cometidos propios de su ámbito funcional en el marco de su grupo profesional, y sin menoscabo de su dignidad laboral.

En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas correspondientes a diferentes ámbitos funcionales dentro de uno o varios grupos profesionales, la asignación del puesto a un ámbito y/o grupo se realizará en función del grupo al que pertenezcan las tareas con una mayor carga de trabajo.

Competencias profesionales:

Se establecen seis competencias profesionales, que pueden existir y confluir con distinto nivel de ponderación en cada uno de los grupos:

- a) Conocimientos y destrezas: La formación básica o específica y titulación, necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

- b) Iniciativa: El grado de seguimiento de normas, procedimientos o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- c) Autonomía: El grado de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas o funciones que se desarrollen.
- d) Responsabilidad: El grado de autonomía de acción del trabajador, el nivel de influencia sobre los resultados, la relevancia de la gestión sobre recursos humanos, técnicos y productivos y la asunción del riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.
- e) Mando: El grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas realizadas por otros, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
- f) Complejidad: El número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado

Clasificación Profesional. Así pues, de acuerdo con los dos ámbitos funcionales definidos en la empresa y la existencia, confluencia y ponderación de las seis competencias profesionales anteriormente precisadas se definen cuatro grupos profesionales. Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio serán adscritos a uno de ellos. La descripción de los grupos es la siguiente:

Grupo profesional 7: Se incluyen en este grupo a aquellos puestos que desarrollan funciones de alta gerencia. Su actividad define la estrategia de la Empresa tanto desde un punto de vista del negocio como de la organización de los recursos. Por tanto sus decisiones determinan los resultados de la Empresa y su responsabilidad abarca tanto el ámbito de explotación como el de soporte y todos los aspectos de la organización. Debido a lo anterior, los puestos de este grupo desarrollan una actividad muy compleja para la que es necesario el más alto nivel de conocimientos y experiencia.

Se encuadran en este grupo los puestos de "Director".

Grupo profesional 6: La actividad de los puestos de este grupo se centra, o bien en el área de explotación, en cuyo caso incluyen, además de las actividades propias de la misma, la realización de determinadas tareas de soporte, o bien, se centran en el ámbito de soporte.

Contiene este grupo a aquellos puestos que en el desempeño de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos profesionales que suponen la integración, coordinación y supervisión de uno o varios sectores de la actividad, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de complejidad, iniciativa, autonomía y responsabilidad.

En los puestos de este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas técnicas de estudio de muy alta complejidad y polivalencia, con alto nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la Empresa.
2. Supervisión, ordenación, planificación y/o coordinación de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades de un área, servicio o departamento con responsabilidad sobre los resultados del mismo.
3. Supervisión y dirección técnica de una sección de instalación o montaje, de la totalidad de los mismos, o de un grupo o la totalidad de una gama de servicios de mantenimiento o reparación.

Se encuadran en este grupo, con carácter enumerativo y no limitativo, puesto que la Empresa no tiene la obligación de tener cubiertos todos los enumerados, si las necesidades funcionales y la carga de trabajo no lo requieren, los siguientes puestos:

- Responsable / Gerente / Jefe de Departamento
- Delegado

Grupo profesional 5: Su actividad se centra tanto en el ámbito de explotación como de soporte. Se incluyen en este grupo a aquellos puestos que en el desempeño de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos profesionales y realizan tareas con un alto grado de autonomía y que exigen habitualmente bastante iniciativa. Su ejercicio conlleva la supervisión de las tareas que desarrolla el conjunto de trabajadores bajo su responsabilidad. Requieren un alto nivel de conocimientos y/o experiencia en una esfera técnica concreta y un grado medio de exigencia en los factores de complejidad, iniciativa, autonomía y responsabilidad.

En los puestos de este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas técnicas de alta complejidad y polivalencia, con alto nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo.
2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de cálculo, planificación y control de procesos de instalación, mantenimiento y reparación, etc.
3. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de instalación montaje, mantenimiento, reparación, proceso, etc. o cualquier agrupación de ellas.
4. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos de mantenimiento, reparación o montaje en grandes instalaciones (electricidad, climatización, ventilación, mecánicas, pintura, albañilería, carpintería, fontanería, jardinería, calefacción, electrónica, protección contra incendios, informática, telefonía etc.)
5. Tareas técnicas de supervisión ó seguimiento de contabilidad, reunir elementos facilitados por colaboradores para la confección de costes, provisiones de tesorería, seguimiento de suministros, seguimiento de cuenta de resultados. Tareas técnicas administrativas de organización, gestión de compra de aprovisionamiento de bienes sencillos o de cierta complejidad. Tareas de seguimiento de gestión comercial ó desarrollo de cartera, sobre una gama específica y delimitada de venta de productos y/o servicios.

El desempeño dentro de este Grupo profesional precisará con carácter necesario una serie de conocimientos y destrezas suficientes y acreditables, ya sean por una experiencia fehaciente como por una formación que acrediten un mínimo de conocimientos propios en la actividad.

Se encuadran en este grupo, con carácter enumerativo y no limitativo, puesto que la Empresa no tiene la obligación de tener cubiertos todos los enumerados, si las necesidades funcionales y la carga de trabajo no lo requieren, los siguientes puestos:

- En el ámbito de explotación:
 - Técnico de Estudios
 - Técnico de Explotación
 - Jefe de Sector
 - Jefe de Obra
 - Responsable de Contrato
 - Especialista de Servicio / Soporte (Técnico de Gestión)
- En el ámbito de soporte:
 - Técnico de gestión
 - Técnico de calidad
 - Técnico de prevención
 - Técnico de de sistemas
 - Técnico contable

Grupo profesional 4: Su actividad se puede dar en ambos ámbitos: el de explotación y el de soporte. Pueden desempeñar sus funciones en actividades de montaje o mantenimiento por las que se define la actividad de explotación del negocio propiamente dicho, así como realizar funciones de apoyo a la organización y tareas administrativas.

Se incluyen en este grupo por una parte a aquellos puestos que realizan con cierta autonomía e iniciativa, tareas especializadas, para cuya ejecución se requiere una alta capacitación técnica, y en las cuales pueden ser ayudados por otro u otros trabajadores. Se trata de los puestos de tipo A.

Por otra parte también se incluyen en este grupo a aquellos puestos que realizan tareas básicas, claramente establecidas, para cuya ejecución se requieren simplemente instrucciones específicas y para las que es necesaria escasa formación o conocimientos muy elementales, pero que ocasionalmente pueden precisar de un pequeño período de adaptación. Se trata de los puestos de tipo B.

Los puestos de tipo A, dentro de este grupo profesional, incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas técnicas consistentes en contribuir a la ejecución de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador etc.) aplicando la normalización a partir de datos facilitados por un mando superior y bajo la dirección del mismo, ordenando vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes de pequeñas instalaciones etc.
2. Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos según normas recibidas de un mando superior.
3. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de montaje, mantenimiento o reparación, que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores.
4. Tareas técnicas de mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados, o no, que impliquen amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica, neumática, y/o climatización, calefacción, eléctricos y agua caliente sanitaria, y/o automatismos de regulación y control, conllevando la responsabilidad de pronta intervención.
5. Podrá ejercer un mando directo al frente de un grupo de operarios en trabajos de limpieza, acondicionamiento etc, generalmente de tipo manual o con máquinas.
6. Tareas de gestión de compra de materiales o bienes convencionales de pequeña complejidad.
7. Tareas propias de mantenimiento o montaje, (electricidad, climatización, ventilación, mecánicas, pintura, albañilería, carpintería, fontanería, jardinería, calefacción, electrónica, protección contra incendios, informática, telefonía etc.) con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
8. Tareas de control la calidad del mantenimiento o la pequeña instalación realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantillas el resultado de la inspección.
9. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimiento, histogramas, certificaciones, etc., con datos obtenidos en base a normas generalmente precisas.
10. Operaciones en procesos productivos que impliquen amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica, neumática, y/o climatización, calefacción, eléctricos y agua caliente sanitaria, y/o automatismos de regulación y control, conllevando la responsabilidad de pronta intervención.

Los puestos de tipo B dentro de este grupo profesional incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas o actividades auxiliares de conservación y limpieza de instalaciones. Consistentes en pequeñas reparaciones de electricidad, fontanería, albañilería, cerrajería o pintura.
2. Tareas de apoyo en actividades de montaje y/o mantenimiento, (electricidad, climatización, ventilación, mecánicas, pintura, albañilería, carpintería, fontanería, calefacción, electrónica, protección contra incendios, informática, telefonía etc.).
3. Tareas de verificación y ajuste consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos, de la calidad de los componentes y elementos simples, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.
4. Toma de lecturas de contadores de luz, gas, electricidad, etc. de los clientes utilizando medios manuales o mecánicos (lectores de TPL).
5. Toma de datos referentes a temperaturas, humedades, consumos, defectos, anomalías, etc., reflejando en partes o a través de plantillas todos los datos según código al efecto.
6. Actividades sencillas que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles automáticos. Funciones de toma y preparación de toma para análisis.
7. Operaciones sencillas en procesos productivos, que no requieran especialización técnica.
8. Realización de tareas administrativas básicas, dependiendo y ejecutando ordenes de un mando superior. y que no requieran especialización técnica así como tramitación de pedidos. Archivo, registro, Tareas elementales de oficina, pedidos, recepción de materiales, registro de libros. Recogida de datos e introducción y actualización de bases de datos.

Para el desempeño profesional dentro de este Grupo será preciso estar en posesión del título acreditativo de Formación Profesional de segundo grado, Ciclo Formativo de Grado Medio, o cualquier otra formación ocupacional de carácter equivalente. No será necesario

título académico en aquellos casos en que se pueda acreditar una experiencia y práctica profesional suficiente.

Se encuadran en este grupo, con carácter enumerativo y no limitativo, puesto que la Empresa no tiene la obligación de tener cubiertos todos los enumerados, si las necesidades funcionales y la carga de trabajo no lo requieren, los siguientes puestos:

Puestos de tipo A, en el ámbito de explotación:

- Jefe de Equipo
- Técnico de Mantenimiento
- Técnico de Montaje

Puestos de tipo A, en el ámbito de soporte:

- Técnico de Administración

Puestos de tipo B, en el ámbito de explotación:

- Operario de Mantenimiento
- Operario de Montaje

Puestos de tipo B, en el ámbito de soporte:

- Administrativo.

Se incluyen en el grupo profesional 4, en el marco del ámbito de explotación, los puestos de ayudantes de servicios o de montaje cuyo cometido es la realización de tareas claramente establecidas, para cuya ejecución se requieren simplemente instrucciones específicas y para las que es necesaria escasa formación y conocimientos muy elementales, pero que en ocasiones puede precisar un pequeño período de adaptación. No requiriendo experiencia profesional para el desempeño de dicho puesto y que con objeto de perfeccionar su capacitación profesional y/o adaptación a los métodos y procedimientos específicos de la empresa, realizan tareas sencillas y claramente establecidas o colaboran en la ejecución de tareas más complejas bajo la supervisión de puestos de este mismo grupo profesional..

Los puestos de ayudantes incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Toma de lecturas de contadores de luz, gas, electricidad, etc de los clientes utilizando medios manuales o mecánicos (Lectores TPL).
2. Tareas sencillas de toma de datos referentes a temperaturas, humedades, consumos, defectos, anormalidades, etc, reflejando en partes o a través de plantillas todos los datos según código al efecto.
3. Realización de tareas auxiliares o de apoyo al grupo 3 ó 4 sin experiencia y práctica operativa alguna que sólo requieran esfuerzo físico y atención sin experiencia práctica operativa alguna.
4. Cambiar filtros, cambiar bombillas y fluorescentes, conservación y licencia de instalaciones.
5. Operaciones simples en procesos productivos.

Los ayudantes podrán provenir de módulos de grado medio o superior o, ciclos de formación ocupacional.

Solamente se puede ocupar un puesto de ayudante durante un tiempo máximo de dos años, transcurridos los cuales, se pasará automáticamente a ocupar un puesto de tipo A o, tras unas pruebas de capacitación, un puesto de tipo B.

Art. 10. *Movilidad funcional*.—1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las competencias profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

3. El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador po-

drá reclamar el ascenso, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Contra la negativa de la empresa, y previo informe de la representación legal de los trabajadores, el trabajador afectado podrá reclamar ante la jurisdicción social.

5. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

Art. 11. *Promoción profesional y formación.*—La Empresa incentivará e impulsará la promoción profesional de sus trabajadores. Implementará medidas de desarrollo profesional tendentes a dotar de las competencias profesionales necesarias y las habilidades de gestión.

Durante la vigencia del presente convenio la empresa realizará periódicamente un Plan de Formación. Dicho Plan tendrá en consideración las aportaciones que los Representantes de los Trabajadores puedan elevar a la empresa, tras el análisis de las necesidades transmitidas por los trabajadores. El Plan de Formación tendrá por objeto la mejora de las capacidades profesionales y habilidades que le sean propias a cada uno de los Grupos profesionales. La Empresa solicitará informe a los representantes de los trabajadores de los planes formativos que se elaboren.

La empresa publicitará las vacantes o nuevos puestos que puedan producirse, a las cuales podrá postular su candidatura cualquiera de los trabajadores de la empresa. En los procesos de promoción interna se tendrá en cuenta, tanto las competencias y aptitudes requeridas, como las condiciones laborales de los aspirantes. La empresa informará a los representantes de los trabajadores de la tramitación y resultado de estas coberturas de vacantes.

Art. 12. *Diversidad e igualdad de oportunidades.*—La Empresa se compromete a incentivar e impulsar acciones que favorezcan la igualdad de oportunidades y la integración laboral de colectivos en riesgo de exclusión social, así como en la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras contra los estereotipos sociales.

Durante la vigencia del presente convenio la empresa realizará periódicamente un Informe, del que entregará copia a la Representación Legal, al respecto de las medidas tomadas en relación a los siguientes aspectos:

- a) Acciones de sensibilización a la plantilla respecto de los principios de igualdad de oportunidades y de respeto a la diversidad de los trabajadores y trabajadoras.
- b) Medidas que supongan avances en la construcción de una plantilla diversa: mediante la integración de personas con perfiles diversos (independientemente de su género, orientación sexual, raza, nacionalidad, procedencia étnica, religión, creencias, edad, discapacidad, etc.).

Capítulo IV

El tiempo de trabajo

Art. 13. *Jornada Anual.*—La jornada ordinaria anual durante el período de vigencia del presente convenio será de 1.754 horas en cómputo anual.

En atención a las especiales circunstancias del servicio a realizar la jornada de trabajo se distribuirá a lunes a domingo, incluidos los festivos íntersemanales, con los descansos legalmente establecidos.

La Empresa, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, establecerá un calendario distribuyendo la jornada laboral pactada. La determinación y vigencia del calendario dependerá de las necesidades del servicio así como de las especificidades propias de cada centro de trabajo de la Empresa.

Art. 14. *Alteraciones sobre la jornada ordinaria.*—Teniendo en cuenta las necesidades particulares de prestación del servicio establecidas en los contratos con los clientes que afectan a los distintos lugares de trabajo, se podrá establecer por la Dirección de la Empresa, en cada caso, una ampliación de la jornada máxima diaria, sin que en ningún caso se puedan sobrepasar las nueve horas ordinarias de trabajo efectivo. En este caso, el exceso sobre la jornada ordinaria se compensará con tiempo de descanso y si la actividad laboral se articulase mediante equipos de trabajo en régimen de turnos se ajustaría el cuadrante para no superar la jornada ordinaria en cómputo anual.

Cuando la actividad laboral se articule mediante equipos de trabajo en régimen de turnos los fines de semana y festivos, a petición de los trabajadores afectados, se podrá ampliar la jornada diaria de los mismos con el objeto de compensar y reducir el número de fi-

nes de semana que se asignen a cada trabajador por cuadrante. En ningún caso estas jornadas ampliadas en fin de semana o festivo serán de más de doce horas.

Art. 15. *Recuperación de horas no trabajadas.*—Las horas no trabajadas por interrupción de la actividad, debido a causas de fuerza mayor, falta de suministros, o cualquier otra causa no imputable a la Empresa, se recuperarán a razón de una hora diaria en los días laborables siguientes, previa comunicación a los trabajadores afectados y, en su caso, a sus representantes legales.

Art. 16. *Vacaciones.*—El personal afectado por el presente Convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de 22 días laborables, la parte proporcional si el contrato tuviera una duración inferior al año.

La fijación y disfrute de las vacaciones se hará de mutuo acuerdo entre la empresa y cada trabajador teniendo en cuenta, en primer lugar, las necesidades productivas de la Empresa y las condiciones de prestación del servicio establecidas en cada uno de los contratos suscritos con clientes que afecten a cada lugar de trabajo. En todo caso, se disfrutarán íntegramente dentro del año a que correspondan. En casos excepcionales, en que estuviera previsto disfrutar parte de las mismas durante el mes de diciembre y finalmente no fuera posible por necesidades del servicio, podrán realizarse de común acuerdo entre el empleado y la empresa dentro del primer trimestre del año siguiente al que correspondan.

Art. 17. *Permisos y licencias.*—El trabajador o trabajadora, previo aviso y justificación, tendrá derecho a un permiso retribuido por el tiempo y los motivos siguientes:

- a) Por el tiempo necesario para la asistencia a consulta médica de especialistas: debiendo el/la trabajador/a presentar posteriormente justificante médico que indique la hora de la cita y la hora de salida de la consulta del especialista. Esta licencia retribuida es exclusivamente para consultas médicas de especialistas para el propio trabajador y no para familiares.
- b) Asistencia a consulta médica general o de cabecera; por 16 horas anuales. Este derecho podrá ser utilizado, además de para el propio trabajador, o bien para el acompañamiento de consulta médica de hijos de hasta 14 años de edad o bien para el acompañamiento de descendientes o ascendientes que sufran una discapacidad certificada cualquiera que sea su edad. En ningún caso el ejercicio del derecho excederá de las 16 horas por empleado y año.
- c) Un día natural: Por matrimonio de padres, hijos o hermanos.
- d) Un día: Por traslado de domicilio.
- e) Dos días laborales: Por nacimiento de hijo. Cuando por tal motivo el trabajador necesite un desplazamiento al efecto a una provincia distinta, el plazo será de 4 días naturales.
- f) Dos días naturales: Por enfermedad grave u hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (Cónyuge, hijos e hijos políticos, nietos y nietos políticos, padres y padres políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos). En caso de Hospitalización de familiares de primer grado, los dos días de permiso se podrán disfrutar mientras dure la hospitalización.
- g) Dos días naturales: Por fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad (nietos y nietos políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos).
- h) Tres días naturales: Por fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos e hijos políticos, padres y padres políticos).
- i) Quince días naturales: Por matrimonio del trabajador o trabajadora.

En los casos de enfermedad grave o fallecimiento a que se refieren los apartados f), g) y h) producidos en otras provincias, el tiempo de licencia será de cuatro días naturales. Se entenderá que el fallecimiento se ha producido en otra provincia, cuando el entierro o incineración se realice en una provincia distinta.

Los tiempos señalados en los apartados a) y b) de este artículo se entienden, exclusivamente, para la cobertura de los servicios que presta la Seguridad Social.

Las licencias retribuidas se abonarán con arreglo al salario que viniera percibiendo el trabajador.

Como complemento de este artículo se estará a lo que establece el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente de aplicación.

Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores, se tendrá derecho, previa solicitud y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, a una licencia sin sueldo de

una duración máxima de 15 días laborales para acompañamiento de familiar de primer grado a consultas médicas por enfermedad grave o incapacidad del familiar, debiendo el trabajador aportar justificante acreditativo de la visita de los servicios médicos oficiales.

Capítulo V

Régimen económico

El régimen económico que rige las relaciones laborales del personal afectado por el presente convenio viene regulado por lo establecido en el presente capítulo.

Art. 18. *Conceptos retributivos.*—Salario base: Retribución mínima mensual de carácter fijo que perciben los trabajadores en función del grupo profesional al que pertenecen. Los importes por jornada completa se indican en la tabla salarial anexa al presente convenio.

Antigüedad consolidada: Desaparecido el plus de antigüedad, la antigüedad consolidada es un complemento de carácter personal que integra la cuantía que cada trabajador en plantilla con anterioridad a la firma del presente convenio colectivo, viniera percibiendo en concepto de antigüedad.

Complemento “a devengos”. Complemento de carácter personal que integra aquellas cantidades que, como mejora voluntaria, tengan su origen en un pacto individual para establecer la cuantía de un salario bruto en cómputo anual.

Complemento puesto trabajo: Concepto salarial en razón a las principales funciones y responsabilidades específicas desarrolladas por cada puesto de trabajo y que lo diferencian de los demás puestos de su grupo profesional.

Art. 19. *Plus de Nocturnidad.*—Se entiende por plus de nocturnidad aquél importe que percibe el trabajador cuando presta sus servicios en el horario comprendido entre las 22:00 y las 06:00 horas, siempre que la prestación de servicio en este horario no esté prevista en su contrato de trabajo.

Todos los trabajadores que realicen su trabajo en dicho período percibirán un complemento de nocturnidad equivalente a un 25 por 100 calculado sobre el salario de convenio.

Este complemento se regirá por las normas siguientes:

- Trabajando en dicho período nocturno más de una hora, sin exceder de cuatro, el complemento se percibirá, exclusivamente, por las horas trabajadas.
- Si las horas trabajadas durante el período nocturno exceden de cuatro, se cobrará el complemento por toda la jornada.

Art. 20. *Horas extraordinarias.*—Tendrán la consideración de horas extraordinarias todo el tiempo de trabajo que exceda de la jornada ordinaria.

Se entenderán y calificarán como horas extraordinarias estructurales, con carácter general, las siguientes:

- Las necesarias por períodos puntas de prestación de servicios o ejecución de obras.
- Las originadas por ausencias imprevistas de otros trabajadores.

La Empresa podrá, en cada momento, optar entre retribuir o compensar las horas extraordinarias con descanso equivalente dentro de los tres meses siguientes en que estas se produzcan.

Cuando se opte por la retribución, se tomará como base de cálculo de la hora extraordinaria el valor de la hora ordinaria, al que se aplicará un coeficiente de 1,6 para las horas extraordinarias realizadas en días laborales, y de 1,75 a las realizadas en festivos.

Respecto de las horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor se estará a la normativa vigente en cada momento.

Art. 21. *Compensación de Domingos y Festivos.*—Cuando por turno o calendario laboral el trabajador deba trabajar los domingos y festivos se abonarán como un día normal de trabajo. En aquellos supuestos en los que trabajar domingos y festivos sea necesario por motivos de servicio y no estuviese previsto en su calendario laboral o cuadrante personalizado, se compensará prioritariamente con dos días por cada domingo o festivo, preferentemente al día siguiente del domingo o festivo trabajado.

Art. 22. *Retribución por intervención en Sábados.*—Cuando un trabajador, que ocupe un puesto encuadrado en el Grupo profesional 4 y por turno o calendario laboral el trabajador deba trabajar los sábados se abonarán como un día normal de trabajo.

En aquellos supuestos en los que sea preciso que un trabajador encuadrado en el Grupo profesional 4 deba realizar una intervención en sábado y no estuviese previsto en su ca-

lendario laboral o cuadrante personalizado, se compensará la intervención, además de la forma prevista legalmente en el artículo 47 del Real Decreto 2001/1983 de 28 de julio, con el abono de una cantidad de 50 euros por sábado trabajado. La compensación del tiempo ocupado por la intervención se realizará de acuerdo a la compensación de tiempo libre equivalente conforme a la normativa legal indicada.

Art. 23. *Complemento de Desplazamiento*.—Cuando un trabajador, que ocupe un puesto encuadrado en el Grupo profesional 4, realice viajes por cuenta de la empresa que le obliguen a pernoctar fuera de su domicilio al menos cuatro días en un período completo de lunes a domingo, tendrá derecho a percibir la cantidad de 100 euros por período. Este derecho se mantendrá, cuando no se pernocte alguna de las noches, a instancias de la empresa o por coincidir con festivos.

Adicionalmente, al complemento definido en el primer párrafo del presente artículo, cuando un trabajador haya percibido dicha compensación 17 semanas en un período de seis meses, tendrá derecho a percibir adicionalmente una compensación de 400 euros.

El trabajador desplazado podrá regresar a su domicilio con pago de los gastos por parte de la empresa cada dos fines de semana.

Art. 24. *Gastos de viaje*.—Cuando un trabajador realice viajes por cuenta de la empresa que le obliguen a pernoctar fuera de su domicilio, se compensarán dichos gastos mediante la cumplimentación de una “nota de gastos” confeccionada conforme a los procedimientos establecidos por la empresa y debidamente justificados mediante la aportación de ticket o factura.

Art. 25. *Pagas extraordinarias y devengos*.—La empresa abonará dos pagas extraordinarias de treinta días del salario que viniera percibiendo cada trabajador, los días 15 de julio y 15 de diciembre o los días laborables anteriores en el supuesto de ser festivo. El devengo de estas gratificaciones será prorrateado, cada una de ellas, por semestres naturales del año en que se otorguen y en proporción al tiempo efectivamente trabajado, computándose como tal el correspondiente a incapacidad temporal.

Art. 26. *Revisión salarial*.—Para cada uno de los años de vigencia del presente convenio las partes acuerdan que la revisión de los conceptos recogidos en la tabla salarial anexa será la resultante de la aplicación del incremento porcentual pactado para el año anterior en el Convenio Colectivo de la Industria, Servicios e Instalaciones de la Comunidad de Madrid.

Art. 27. *Seguro colectivo*.—La Empresa está obligada a contratar un Seguro Colectivo de Accidentes de Trabajo, con primas íntegras a su cargo, durante la vigencia del presente Convenio, mediante pólizas que cubran, con las exclusiones previstas en la normativa legal vigente, las siguientes indemnizaciones, quedando excluidos de la obligación de aseguramiento los supuestos previstos como exclusiones generales en este tipo de pólizas:

- Fallecimiento por causa natural: 12.000 euros
- Fallecimiento por accidente: 30.000 euros
- Invalidez Permanente Parcial por accidente: Hasta 36.000 euros (según baremo).
- Invalidez Permanente Total por accidente: 36.000 euros.
- Invalidez Permanente Absoluta por causa natural: 12.000 euros.
- Invalidez Permanente Absoluta por accidente: 48.000 euros.
- Gran Invalidez por causa natural: 12.000 euros.
- Gran Invalidez por accidente: 48.000 euros.

La póliza de seguros establecida en el presente artículo deberá concertarse en el plazo de un mes a partir después de la firma del presente Convenio.

Art. 28. *Complemento de incapacidad transitoria*.—Se estará a lo dispuesto por la legislación vigente en cada momento. No obstante se mantendrán los derechos adquiridos al respecto por la plantilla.

Capítulo VI

La relación laboral

Art. 29. *Contratación*.—En materia de contratación las partes acuerdan remitirse expresamente a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales que resulten de aplicación imperativa, así como al Convenio del Sector vigente que, con carácter de derecho supletorio, pudiese ser de aplicación.

Art. 30. *Períodos de prueba*.—Conforme a lo dispuesto en el artículo 14.1 del Estatuto de los Trabajadores, al inicio de la relación laboral se podrá establecer un período de

prueba. Dicho período será variable según sean los grupos profesionales, en ningún caso, podrán exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Personal grupos profesiones 7 y 6: seis meses.
- Personal grupo profesional 5: dos meses.
- Personal grupo profesional 4: 1 mes.

Art. 31. *Extinción del contrato por voluntad del trabajador.*—El trabajador que voluntariamente desee causar baja voluntaria en la Empresa y tengan más de 1 año de antigüedad, deberá notificarlo a la misma con 15 días naturales de antelación, a excepción de los grupos profesionales 7, 6 y 5 en cuyo caso será de 2 meses.

La Empresa se obliga a sellar y firmar el acuse de tal notificación. La falta de preaviso total o parcial facultará a la Empresa para deducir de la liquidación, saldo y finiquito al descuento equivalente a los días omitidos. Se tendrá como base de cálculo para dicha indemnización el importe del salario bruto anual percibido en los 12 meses inmediatamente anteriores a su cese.

Art. 32. *Excedencias.*—En todo aquello no previsto por el presente convenio en materia de excedencias, las partes acuerdan remitirse expresamente a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

En ningún caso la excedencia podrá utilizarse para prestar servicios en otras entidades, instituciones o Empresas que compitan directa o indirectamente con la actividad desarrollada por la Empresa, perdiendo todos sus derechos de reingreso quien así lo hiciera.

En el caso de que la solicitud de excedencia sea por un período inferior al máximo, la solicitud de prórroga de la misma, en su caso, habrá de presentarse por escrito en la Empresa con quince días de antelación a su vencimiento.

El excedente que no solicitara por escrito su reingreso en la Empresa con una antelación mínima de un mes a la finalización del período de excedencia o su prórroga, causará baja definitiva en la Empresa a todos los efectos.

El trabajador o trabajadora en situación de excedencia voluntaria conservará el derecho preferente al reingreso en los puestos vacantes similares al suyo que hubiera o se produjeran en la empresa, bien entendido que existirá vacante y en tanto el puesto que ocupaba el trabajador o trabajadora excedente no haya sido cubierto por otro trabajador.

Art. 33. *Jubilación.*—En materia de jubilación las partes acuerdan remitirse expresamente a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales que resulten de aplicación imperativa.

La jubilación parcial se regirá por los siguientes criterios:

1.º Todos los trabajadores y trabajadoras que con una relación laboral de carácter indefinido y una jornada laboral a tiempo completo y reuniendo los restantes requisitos objetivos establecidos en el punto anterior, podrán optar voluntariamente por acogerse a la misma y debiendo solicitarla por escrito.

2.º La solicitud de acceso a la situación de jubilación parcial deberá dirigirse a la Dirección de la Empresa para su estudio de forma individualizada, verificando inicialmente que el solicitante reúne los requisitos objetivos formalmente legalmente establecidos para acceder a la situación jubilación parcial conforme a la normativa aplicable, esto es, edad, tiempo de servicio efectivo, período de cotización a la Seguridad Social, etc.

La Empresa resolverá sobre la solicitud presentada, de acuerdo a sus necesidades organizativas y productivas, en un plazo máximo de 60 días naturales, contados a partir del momento en el que se hubiese recibido la misma. La Empresa deberá comunicar expresamente al solicitante su aceptación y fecha de efectividad de la misma o bien, su rechazo. En caso que rechace alguna solicitud, y de existir opciones de acceso a la misma con posterioridad a la fecha de solicitud, la Empresa se compromete a comunicar al solicitante dicha posibilidad.

3.º La aceptación por parte de la Empresa, de la solicitud de acceso a la situación de jubilación parcial presentada por el solicitante implicará la imprescindible realización de las novaciones contractuales que sean oportunas.

4.º La duración, validez y entrada en vigor del nuevo contrato queda condicionada a la resolución favorable del Instituto Nacional de la Seguridad Social sobre la solicitud de jubilación parcial del trabajador o trabajadora. En caso de obtenerse una resolución denegatoria de la misma, el trabajador continuará prestando servicios a jornada completa y en las mismas condiciones que venía disfrutando con carácter previo a la suscripción del nuevo contrato.

5.º En caso de darse el supuesto en el punto anterior la Empresa no será responsable del perjuicio que se le pudiera causar al trabajador o trabajadora desde el momento de solicitud de jubilación parcial hasta su reincorporación a la situación de jornada completa.

6.º Una vez le haya sido comunicada por la Empresa al empleado la aceptación de su solicitud de jubilación parcial, el solicitante se compromete y obliga a presentar dentro de los plazos acordados, la correspondiente solicitud de prestación de jubilación parcial ante la Entidad Gestora de la Seguridad Social, acompañando a la misma toda la documentación que pudiera serle requerida.

8.º Dado que el Art. 8 y la disposición final 5.ª del RDL 5/2013, de 15 de marzo, establecieron la excepcionalidad de mantener las condiciones en vigor anteriores a la entrada en vigor del mencionado RDL a los acuerdos suscritos hasta el 1 de abril de 2013, las partes expresamente acuerdan que el presente acuerdo se remitirá a dicha normativa para aquellos casos a los que pudiese ser de aplicación.

Art. 34. *Garantía de empleo.*—Durante la vigencia del presente convenio la empresa adquiere los siguientes compromisos:

1. No sustituir empleados del Grupo Profesional 4, que estén en la plantilla a la fecha de la firma del presente convenio y que pudieran ser despedidos por causas objetivas de naturaleza económica, técnica, organizativa o productiva (artículo 52.c ET), por otros trabajadores para realizar las mismas funciones y con un salario inferior al que pudieran tener aquellos.

2. Los empleados del Grupo Profesional 4, que estén en la plantilla de Madrid a la fecha de la firma del presente convenio y que pudieran ser despedidos por causas objetivas de naturaleza económica, técnica, organizativa o productiva (artículo 52.c ET) se incorporarían durante 1 año, tras la finalización de la relación laboral, a una bolsa de trabajo para futuras contrataciones requeridas por la Empresa

Los empleados, que estuviesen en bolsa de empleo, tendrán un derecho preferente de incorporación a las vacantes que se pudieran producir, correspondientes al mismo grupo profesional, siempre y cuando se cumplan los requerimientos de formación y experiencia fijados por la empresa para acceder al puesto. Las condiciones contractuales de la posible incorporación vendrán determinadas por la naturaleza del nuevo puesto al que se acceda. Cualquier contingencia fiscal derivada de la misma, en relación con la indemnización percibida por la anterior extinción, correrá a cargo del empleado.

Capítulo VII

Prevención de riesgos y salud laboral

Art. 35. *Prevención de riesgos laborales.*—Es compromiso de las partes, en cumplimiento de lo previsto en la ley 31/1995, de 10 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, fomentar cuantas medidas sean necesarias para lograr una permanente mejora de las condiciones de trabajo que redunde en una mejor protección de la salud y seguridad de nuestros empleados. Establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquellos.

Para la consecución de este objetivo las partes se comprometen al cumplimiento de una serie de obligaciones, tanto por parte de la Empresa como por parte de los trabajadores entre las que se concretan, en el ámbito de la Empresa, en una serie de derechos de información, formación, vigilancia de la salud, consulta y participación de los trabajadores o el derecho a la protección de la seguridad y salud de colectivos especialmente sensible, entre otros.

Las obligaciones de la Empresa y trabajadores respecto la Prevención de Riesgos Laborales son las siguientes:

Evaluación de Riesgos: La acción preventiva en la Empresa se planifica por la propia Empresa a partir de la perceptiva evaluación inicial de riesgos, que se realizará con carácter específico, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos específicos.

La evaluación y sus resultados deben documentarse, especialmente respecto de cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva. Dicha documentación deberá facilitarse a los representantes de los trabajadores y órganos de prevención existentes en la Empresa.

Planificación Preventiva: A partir de los resultados de la evaluación, la Empresa realizará la correspondiente planificación preventiva y adoptará las medidas correctoras nece-

sarias para eliminar el riesgo o garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

Información y Formación: 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 el puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos. Se informará así mismo a los delegados de prevención o en su defecto a los representantes legales de los trabajadores.

Vigilancia de la salud: La Empresa es responsable de la vigilancia de la salud de los trabajadores a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y por tanto, ofrecerá reconocimientos médicos específicos en los términos previstos en la normativa aplicable y protocolos médicos, así como los aprobados por la Empresa y que se reflejan en la planificación de la vigilancia de la salud, en función del puesto ocupado.

Todos los trabajadores tendrán derecho a exámenes de vigilancia de la salud. Para declinar este derecho el trabajador deberá manifestarlo expresamente por escrito.

Los resultados de la vigilancia de la salud serán comunicados de forma confidencial a los trabajadores afectados.

Equipo de trabajo, medios de protección: La Empresa está obligada a adoptar, en todas las fases de su actividad, las medidas de seguridad necesarias para evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Asimismo están obligadas a facilitar a los trabajadores/as los equipos de protección individual que, con carácter preceptivo, sean adecuados a los trabajos que realicen, de conformidad con el real decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre equipos de protección individual (EPIS).

Por su parte los trabajadores deberán cumplir las normas de seguridad y utilizar adecuadamente los mencionados equipos de protección individual. Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por los medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Consulta y participación de los trabajadores: Los trabajadores tienen derecho a ser consultados y participar en las gestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo a través de sus representantes presentes en el Comité de Seguridad y Salud. En los centros de trabajo que no cuenten con este órgano, las competencias atribuidas a la parte social de dicho comité, serán asumidas por los delegados de prevención.

Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

1. La Empresa garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de estas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias con la Empresa o cuando así este establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

2. Ningún trabajador ocupará puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su capacidad física, psíquica o sensorial, debidamente reconocida, puedan él, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la Empresa, ponerse en situación de riesgo o en general, cuando se encuentren, manifiestamente en estados o situaciones transitorias, que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

Capítulo VIII

Régimen disciplinario

Art. 36. Criterios generales del régimen disciplinario.—1. La Empresa podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de los trabajadores, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes, sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

3. La Empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados, y el Empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma sólo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la firmeza de la sanción.

En caso de no impugnación, el plazo será de 90 días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.

5. Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

Art. 37. *Faltas leves.*—Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a. La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b. La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c. No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.
- e. Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f. La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la Empresa.
- g. Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- h. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la Empresa.
- i. No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la Empresa.
- j. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- k. La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- l. La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.
- m. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.
- n. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el art. 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

Art. 38. *Faltas graves.*—Se consideran faltas graves las siguientes:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b. La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
- c. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d. La utilización de los medios informáticos propiedad de la Empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo.
- e. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la Empresa y/o a la plantilla.
- f. La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la Empresa.
- g. Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

- h. La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.
- i. La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la Empresa o comportarse riesgo de accidente para las personas.
- j. La realización sin previo consentimiento de la Empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la Empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- k. La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- l. Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- m. La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aún siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.
- n. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el art. 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

Art. 39. *Faltas muy graves.*—Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.
- b. La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la Empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e. El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la Empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- f. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.
- g. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- h. Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la Empresa, en el centro de trabajo.
- i. Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la Empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la Empresa.
- j. La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la Empresa o comporte accidente para las personas.
- k. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.
- l. La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la Empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.

- m. Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.
- n. Acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, ordenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la Empresa sobre la persona acosada.
- o. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiéndose por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.
- p. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el art. 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.
- q. El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.

Art. 40. *Sanciones.*—Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

- a. Por faltas leves:
 - Amonestación por escrito.
- b. Por faltas graves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- c. Por faltas muy graves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
 - Despido.

Art. 41. *Prescripción de las faltas.*—Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

- Faltas leves: Diez días.
- Faltas graves: Veinte días.
- Faltas muy graves: Sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

DISPOSICIÓN FINAL

Partes suscriptoras.—Las partes suscriptoras del presente Convenio Colectivo son, por una parte la representación de los trabajadores en la persona del delegado de personal del único Centro de trabajo de la empresa, asistido por asesor y la dirección de la empresa.

ANEXOS

ANEXO I

TABLAS SALARIALES

Grupo	AMBITO DE EXPLOTACION	AMBITO DE SOPORTE	Salario Base	Compl. Puesto
	PUESTOS	PUESTOS		
7	Director		17.904,68	8.628,76
6	Delegado Gerente Responsable de Departamento		17.904,68	7.190,64
5	Técnico de Estudios Técnico de Explotación Jefe de Sector Jefe de Obra Responsable de Contrato Especialista de Servicio / Soporte (Técnico de Gestión)	Técnico de gestión Técnico de calidad Técnico de prevención Técnico de sistemas Técnico contable	16.466,56	6.471,57
4	Jefe de Equipo Técnico de mantenimiento Técnico de montaje	Técnico de Administración	12.943,14	1.653,85
	Operador de instalaciones (Operario de servicios) Operario de montaje	Administrativo	2.943,14	
	Ayudante		9.707,35	

(03/8.246/17)

