

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 2** *RESOLUCIÓN de 19 de mayo 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 “Acierta Outsourcing, Sociedad Limitada” (código número 28101811012017).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Acierta Outsourcing, Sociedad Limitada Unipersonal”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 12 de diciembre 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 19 de mayo de 2017.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “ACIERTA OUTSOURCING, SOCIEDAD LIMITADA UNIPERSONAL”, PARA SU CENTRO DE TRABAJO DE MADRID

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto y ámbito funcional.*—El presente Convenio Colectivo se suscribe entre la Dirección de “Acierta Outsourcing, Sociedad Limitada Unipersonal”, y la representación legal de los trabajadores con objeto de establecer el marco de relaciones laborales aplicable a los trabajadores contratados o adscritos al centro de trabajo Madrid de la citada empresa.

Art. 2. *Ámbito personal.*—El presente Convenio, de naturaleza estatutaria, es de aplicación a todos los trabajadores de “Acierta Outsourcing, Sociedad Limitada Unipersonal” (en adelante, indistintamente la empresa o “Acierta Outsourcing”) ya sean contratados para prestar los servicios externos que se contemplan o puedan contemplan en su objeto social o los contratados para prestar servicios internos o estructurales de la empresa. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, quedan expresamente excluidos los acogidos a lo dispuesto en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, que regula la relación laboral especial de los altos cargos y quienes tengan limitada su actividad al desempeño de la función de Consejero o miembro de los órganos de representación de la sociedad que adopten la forma jurídica de sociedad, siempre que su actividad no comporte el ejercicio de otras funciones que las inherentes a tal cargo.

Art. 3. *Ámbito territorial.*—El presente Convenio es de aplicación a todos los trabajadores contratados o adscritos por “Acierta Outsourcing” en su centro de trabajo de Madrid, incluidos aquellos que, aun habiendo sido contratados o estén adscritos al citado centro de trabajo, deban prestar sus servicios, total o parcialmente, temporal o permanentemente, fuera del centro de trabajo de la Comunidad de Madrid o del territorio nacional.

Art. 4. *Ámbito temporal.*—La duración del presente Convenio se extenderá desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2021, salvo disposición expresa en el texto del mismo. Su entrada en vigor tendrá lugar el mismo día de su firma.

Art. 5. *Denuncia y revisión.*—La denuncia del presente Convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes mediante comunicación fehaciente a la Dirección General de Empleo y al resto de organizaciones firmantes del mismo. Las partes negociadoras se comprometen a iniciar la negociación de futuros convenios una vez formulada la denuncia, aun cuando no hubiese agotado la vigencia temporal de aquel denunciado. A partir del 31 de diciembre de 2021, el Convenio se prorrogará tácita y automáticamente de año en año, salvo denuncia fehaciente, con dos meses de antelación, como mínimo, a la citada fecha de vencimiento o a la de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 6. *Compensación, absorción y garantía “ad personam”.*—1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo serán compensadas en su totalidad, en cómputo anual, con las que vinieran disfrutando los trabajadores por mejoras concedidas por la empresa (mediante primas o pluses fijos o variables, premios o conceptos equivalentes), imperativo legal, convenios de aplicación, pacto de cualquier otra clase, contrato individual o cualquier otra causa.

2. Asimismo, las futuras disposiciones legales que conllevaran variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos pactados o en las mejoras, únicamente tendrán eficacia y aplicación directa si, global y anualmente consideradas, superasen el nivel total de las contempladas en el presente Convenio Colectivo. En caso contrario, serán absorbidas por las establecidas en el mismo hasta donde alcancen, sin necesidad de nueva redistribución de las mismas.

3. Dada la naturaleza de condiciones mínimas que tienen las mejoras reconocidas en el Convenio Colectivo, se respetarán las que vinieran disfrutando los trabajadores que superaran, examinadas en su conjunto y en cómputo anual, a estas.

Art. 7. *Organización del trabajo. Dirección y Control de la actividad laboral.*—1. La organización del trabajo corresponde, de forma exclusiva, a la alta dirección de la empresa, cuyo desarrollo llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de gestión económica y técnica, de dirección y de control del trabajo, así como a través de las órdenes que se cursen para la realización de las actividades laborales. Para el desarrollo de lo dis-

puesto en este párrafo, la dirección de la empresa a título enunciativo, que no limitativo, tendrá las siguientes facultades:

- Crear, modificar, trasladar o suprimir centros de trabajo.
- Adscribir a los trabajadores a las tareas, rutas, turnos y centros de trabajo necesarios en cada momento propias de su grupo profesional.
- Determinar la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos, relaciones con la clientela, uniformes, impresos a cumplimentar, etcétera.
- Definir y modificar los rendimientos mínimos a cada puesto de trabajo.
- Cualquier otro necesario para el buen funcionamiento del servicio.
- La movilidad y la redistribución del personal de la empresa, típicas de la actividad, mediante establecimiento de los cambios de lugar de trabajo, que exijan o convengan a la necesidad de la organización de la producción.

2. La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar un nivel adecuado de productividad y rentabilidad, basada en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Es potestativo de la empresa la adopción e implantación de cuantos sistemas de gestión y producción, métodos o procesos de racionalización de secciones o departamentos, variación de puestos de trabajo, mejora de métodos, etc., que estime convenientes, y, en general, la de cuantas otras medidas adicionales pudiera adoptar para alcanzar un adecuado progreso técnico y de gestión, siempre que tales medidas no se opongan a lo establecido en las disposiciones vigentes en la materia laboral.

3. La empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad. En especial, siendo medios y programas informáticos y de telefonía un elemento de trabajo propiedad de la empresa, solo se utilizarán para desarrollar el trabajo propio del empleado, estando prohibido su uso para otros asuntos ajenos al mismo o a la empresa.

Art. 8. *Movilidad del personal.*—En el supuesto de que por razones de minoración de contratación, reducción de los servicios, urgencia, causas técnicas, de producción, de organización práctica del trabajo o cualquier otra causa, la empresa no pudiera dar ocupación efectiva o asignación de tareas a un conjunto de trabajadores, la alta dirección realizará los cambios o ajustes de puestos de trabajo y reasignación de tareas que estime convenientes a las necesidades de la empresa, quedando el trabajador obligado a realizar cuantos trabajos, tareas o actividades le sean asignados, con la única limitación que las previstas en la legislación laboral vigente. Cualquier discrepancia se resolverá atendiendo al artículo 48.4 del presente convenio.

Art. 9. *Derechos y obligaciones de los trabajadores.*—Los trabajadores tienen derecho a un trabajo efectivo de acuerdo con su grupo profesional, con las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores; a la formación profesional en el trabajo; a no ser discriminados por razón de sexo, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato; a su integridad física y a una adecuada política de seguridad; consideración debida a su dignidad; a la percepción puntual de la remuneración pactada; al ejercicio individual de las acciones derivadas del contrato. Los trabajadores tienen como deberes básicos el cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten, cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas; no concurrir con la actividad de la empresa; contribuir a la mejora de la productividad y respetar el deber de confidencialidad y políticas de uso de equipos informáticos y tecnologías. Asimismo, el personal cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que les confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta al empresario o sus representantes de las faltas o defectos que pudiera haber en los mismos, para su conocimiento y posible subsanación, con la pretensión de mantener la calidad del servicio.

Capítulo II

Organización del Trabajo

Art. 10. *Clasificación según permanencia.*—1. En función de su permanencia en el tiempo, los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido, por duración de-

terminada o por medio de cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizada por la legislación laboral vigente.

2. Será personal contratado por obra o servicio determinado aquel cuya prestación de servicios consista en atender la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad habitual de la empresa. A tales efectos se entenderá que tiene sustantividad propia todos los servicios contratados por un tercero para la realización de actividades o funciones cuya ejecución en el tiempo es en principio de duración incierta y cuyo mantenimiento permanece hasta su finalización por cualquier causa o el cumplimiento del servicio objeto del contrato.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

- a) Cuando se finalice o ejecute la obra o servicio.
- b) Cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que fuere la causa de resolución.
- c) Cuando el cliente resuelva parcialmente el contrato de arrendamiento de servicios se producirá la automática extinción parcial equivalente de los contratos de trabajo adscritos a la parte del servicio que deje de prestarse. La determinación de los trabajadores afectados se realizará por aplicación de dos criterios. Por aplicación del primero se extinguirán los contratos de menor antigüedad y, en caso de tener todos los afectados la misma, se aplicará el segundo criterio, extinguiéndose los contratos de los trabajadores con menores cargas familiares.

3. Será personal eventual aquel que hubiera sido contratado por la empresa con ocasión de prestaciones de servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, con la limitación temporal que se determine en virtud de las disposiciones legales vigentes en cada momento.

4. Será personal interino aquel que hubiera sido contratado al objeto de sustituir a otro trabajador de la plantilla de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo durante su ausencia por incapacidad laboral transitoria, excedencias, cumplimiento de sanciones, o cualesquiera otras causas contempladas en la legislación laboral vigente.

5. Será personal temporal aquel que haya sido contratado en virtud de las disposiciones legales vigentes en cada momento.

6. El personal eventual, interino o contratado para servicios determinados, habrá haberlo sido por escrito, consignándose la causa genérica de la eventualidad o interinidad, así como la duración o el servicio objeto del contrato.

7. Tanto el régimen jurídico de estos tipos de contratos, como el de aquellos otros no reseñados expresamente en este artículo, será el establecido en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

8. Será personal fijo en plantilla:

- a) El personal contratado por tiempo indefinido, una vez superado el período de prueba.
- b) El personal interino que, una vez reincorporado al servicio el trabajador sustituido, siga prestando servicios en la plantilla de la empresa de carácter permanente, no interino.

9. Teletrabajo: Tendrá la consideración de teletrabajo la forma de organización y/o ejecución del trabajo que utiliza la tecnología de la información en el contexto de un contrato o relación de trabajo que es realizado de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa. No se considerará teletrabajo, si la naturaleza de la actividad laboral principal desempeñada justifica por sí misma la realización del trabajo habitualmente fuera de las instalaciones de la empresa, siendo los medios informáticos y de comunicación utilizados por el trabajador meros elementos de auxilio y facilitación de dicha actividad laboral. El teletrabajo es voluntario tanto para el trabajador como para la empresa. El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o se puede iniciar posteriormente, debiendo en ambos casos documentarse mediante el "acuerdo individual de teletrabajo". Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, y si el empresario presenta una oferta de teletrabajo, el trabajador puede aceptar o rechazar dicha oferta. Si el trabajador expresa el deseo de pasar al teletrabajo, la empresa puede aceptar o rechazar esta petición. Como solo modifica la manera de realizar el trabajo, el paso al teletrabajo en sí no modifica el estatuto laboral del teletrabajador. En ese caso el rechazo por parte del trabajador a prestar sus servicios en régimen de teletraba-

jo no es en sí motivo de rescisión de la relación laboral ni de modificación de las condiciones de empleo de este trabajador.

Art. 11. *Periodo de prueba.*—1. La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación, considerándose como provisional la admisión durante un período de prueba, con independencia de la modalidad contractual utilizada, que no podrá exceder de los tiempos determinados en la escala siguiente:

- a) Personal titulado y directivo: Seis meses.
- b) Resto de trabajadores: Tres meses.

A los efectos del presente artículo, se entiende por personal titulado aquel que sea contratado para un puesto para el que se le exija la posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con la legislación vigente.

2. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, riesgo durante el embarazo y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo.

3. Durante el período de prueba cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin necesidad de preaviso, justificación o causa y sin derecho a indemnización.

Art. 12. *Preaviso de extinción de contrato.*—1. El empresario se obliga a preavisar por escrito al trabajador la finalización de su contrato de duración determinada solo en aquellos casos que sean superior a un año. El incumplimiento del plazo de preaviso dará derecho al trabajador a exigir una indemnización equivalente a un día de salario por cada día de preaviso incumplido.

2. El personal que desee causar baja en la empresa deberá comunicarlo por escrito, con una antelación mínima de 15 días. El incumplimiento de la notificación escrita y de los plazos de preaviso establecidos dará derecho al empresario a descontar de la liquidación del trabajador un día de salario por cada día de preaviso incumplido.

- Art. 13. *Lugar y centro de trabajo.*—A los efectos del presente Convenio se considera:
- Centro de Trabajo: Es la unidad productiva con organización específica y funcionamiento autónomo, aun no siendo independiente del conjunto de la empresa, y que tiene efectos y repercusión específica en el ámbito laboral.
 - Lugar de trabajo: Aquel donde se gestionan organizativa y administrativamente los servicios por el personal comercial y de gestión, y aquel donde se prestan efectivamente los servicios contratados con terceras empresas por el personal de operaciones.

Capítulo III

Clasificación del personal

Art. 14. *Clasificación del personal Artículo según funciones.*—Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo se clasifican en grupos profesionales. La clasificación profesional tiene por objeto definir una estructura profesional acorde con las necesidades de la empresa, facilitando la integración de los trabajadores en el proceso productivo y su adecuación a las distintas funciones.

Las categorías consignadas en este convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los cargos enumerados, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

Las categorías profesionales en los centros de trabajo afectados por el presente convenio serán los que a continuación se indican como integrantes de cada uno de los siete grupos profesionales en que están repartidos.

Art. 15. *Grupos profesionales.*—Los grupos profesionales serán los establecidos en el presente convenio. Los trabajadores se encuadrarán en grupos profesionales.

Art. 16.

A) *Personal de Oficina, comerciales y de gestión.*

Grupo I.—Personal titulado y directivo.

Se encuentran incluidos en este Grupo profesional todos aquellos empleados/as de personal de gestión y soporte con estudios de grado medio y/o superior en el desarrollo de su profesión que realicen funciones tareas de responsabilidad de la Empresa o bien de las di-

ferentes áreas o departamentos específicos que pudieran existir dentro de las diferentes dependencias de la empresa con un alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Con carácter meramente informativo se detallan funciones incluidas en el Grupo I:

- Director General.
- Director de División.
- Director de Departamento.
- Director de Área.

Grupo II.—Mandos intermedios.

Se encuentran incluidos en este grupo profesional todos aquellos empleados/as que realicen funciones de mando intermedio con personal a su cargo en las diferentes dependencias de la empresa. Con carácter informativo, se relacionan las funciones incluidas en el grupo profesional:

- Técnico de Recursos Humanos.
- Jefes de Departamento.
- Delegados territoriales.
- Delegados de ventas.

Grupo III.—Gestores y Supervisores.

Se incluyen en este grupo profesión todos aquellos empleados/as cuyas funciones supongan la gestión, integración, coordinación y supervisión de actividades realizadas por un conjunto de colaboradores.

Con carácter informativo, se relacionan las funciones incluidas en el grupo profesional:

- Gestores de clientes y servicios.
- Supervisores de zona.

Grupo IV.—Personal administrativo.

Se encuentran incluidos en este grupo profesional todos aquellos empleados/as de personal de gestión y soporte que realicen funciones de carácter administrativo, contable, ofimáticos así como de facturación en las diferentes dependencias de la empresa. Con carácter informativo, se relacionan las funciones incluidas en el grupo profesional:

- Administrativos.
- Oficiales.

B) *Personal operativo*

Grupo V.—Se encuentran incluidos en este grupo profesional todos aquellos empleados/as de personal de operativo que realicen funciones con alto grado de especialización y que integran, coordinan y supervisan la ejecución de varias tareas o funciones especializadas que requieran experiencia así como responsabilidad dentro de la Empresa o bien de las diferentes áreas o departamentos específicos que pudieran existir dentro de las diferentes dependencias de la empresa. Se requiere estudios y/o amplia experiencia en el sector. En este grupo profesional se integra también aquel personal operativo que sin coordinar o supervisar la ejecución de tareas o funciones posean aptitudes profesionales y prácticas limitadas a supervisión directa.

Con carácter meramente informativo, que no limitativo, se relacionan algunas de las funciones incluidas en el grupo profesional:

- Coordinador/a de Servicio.
- Gobernante/a.
- Responsable de equipo.
- Cocinero.
- Conductores.

Grupo VI.—Se encuentran incluidos en este grupo profesional todos aquellos empleados/as que realicen operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso con alto grado de supervisión que normalmente exigen conocimiento profesional de carácter elemental breve período de adaptación.

Con carácter enunciativo, que no limitativo, se relacionan algunas de las funciones incluidas en el grupo profesional:

- Camareras de piso.
- Ayudante de cocina.

- Aparcacoches.
- Auxiliares administrativos.
- Auxiliares informáticos.
- Secretarios y secretarias.
- Azafatos y Azafatas.
- Clasificador de archivos o documentos.

Grupo VII.—Se encuentran incluidos en este grupo profesional todos aquellos empleados/as de personal operativo que realizan tareas con instrucciones concretas, claramente establecidas, pero las que requieren conocimientos profesionales y/o aptitudes prácticas, todo ello con un alto grado de dependencia y que, por regla general, requieren esfuerzo físico y atención para su realización. No es necesaria una formación específica para llevar a cabo las funciones requeridas para dicho grupo profesional.

Con carácter informativo que no limitativo, se relacionan algunas de las funciones incluidas en el grupo profesional:

- Manipuladores.
- Preparador de pedidos.
- Auxiliar de servicios, de control, de plataforma.
- Mozo/a de Almacén.
- Operarios de montaje.
- Operadores de carga y descarga.
- Carretillero/a.
- Lectura de contadores.
- Operario Calderas.
- Auxiliar de control.
- Recepcionista.
- Peón Especialista.
- Mozo/a Especialista.
- Ayudante de tienda.
- Dependiente/a.
- Reponedor/a.
- Promotores/as.

Capítulo IV

Movilidad Funcional y Geográfica

Art. 17. *Lugar de trabajo y flexibilidad horaria.*—La dirección de la empresa podrá cambiar a sus trabajadores de puesto de trabajo, dentro del mismo lugar de trabajo o trasladándolos a otro distinto, dentro de la misma localidad, destinándolos a efectuar las mismas o distintas funciones. Cuando se trate de lugares de trabajo ubicados dentro de la misma localidad o no representen mayor tiempo de desplazamiento, la empresa podrá variar de lugar de trabajo al trabajador, avisando con un plazo mínimo de 48 horas. Se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate como las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquel una macro-concentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos, siempre que estén comunicados por medios de transporte colectivo. Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los productores de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.

Art. 18. *Destacamentos.*—Se entenderá por destacamento el cambio temporal de residencia de un trabajador a una población situada fuera de la localidad, para atender trabajos encomendados por la empresa. El destacamento no podrá durar más de tres meses, procurándose escoger para el mismo al personal que resulte menos perjudicado, prefiriéndose en primer lugar a los que hayan solicitado la realización del destacamento, si reuniere la suficiente para desempeñar las tareas del mismo. El personal destacado tendrá derecho al percibo de los salarios, dietas y gastos de viaje que por su categoría le corresponda hasta su finalización o conversión en traslado por necesidades del servicio.

Art. 19. *Desplazamientos.*—El personal que salga de su residencia por causa del servicio desplazándose fuera de su localidad de trabajo, entendida en los términos del artículo 13, tendrá derecho a que se le abone, además, el importe del billete en medio de transporte idóneo.

Art. 20. *Importe de las dietas.*—El importe de las dietas acordadas en este convenio colectivo será:

- 9 euros cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad.
- 20 euros cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad.
- 37,80 euros cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar.
- 56,70 euros cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas.

Estos conceptos serán revisados en la misma proporción que las tablas salariales.

2. No darán derecho al percibo de dietas los desplazamientos que se encuentren dentro de cualquiera de los siguientes supuestos:

- a) Cuando el desplazamiento entre el lugar habitual de trabajo y el lugar de trabajo no exceda de 60 kilómetros.
- b) Cuando exista uno o más medios de transporte públicos que comuniquen el lugar habitual de trabajo y el lugar de trabajo con una periodicidad mínima de media hora.
- c) Cuando se produzca la compensación de los gastos en los que efectivamente haya incurrido el trabajador como consecuencia de viajes y desplazamientos, y cuyo límite no podrá exceder de los límites cuantitativos y condiciones de los párrafos anteriores, no procederá el abono de los importes de dietas y kilometraje contemplados en el presente artículo.

Art. 21. *Movilidad Geográfica.*—Los traslados del personal serán aquellos desplazamientos fuera de la localidad de origen que impliquen cambio de residencia, tendrá el régimen y limitaciones previstas en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores y podrán ser determinados por alguna de las siguientes causas:

- 1. Petición del trabajador o permuta.
- 2. Mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.
- 3. Por necesidades del servicio, previo informe de la representación de los trabajadores. El traslado no dará derecho a dietas. En los traslados por necesidades del servicio las empresas habrán de demostrar la urgencia de las necesidades y tendrán en cuenta las circunstancias personales, familiares y sociales de los trabajadores. El traslado por tal motivo dará derecho al abono de los gastos de viaje de traslado y de los familiares que con él convivan, el transporte gratuito del mobiliario y enseres. El destacamento que supere en duración el período de tres meses, en la misma población, se considerará como traslado por necesidades del servicio.

Capítulo V

Estructura Salarial

Art. 22. *Estructura salarial y conceptos.*—1. Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo, de conformidad a la jornada laboral normal a que se refiere el presente Convenio.

2. El pago del salario se efectuará por meses vencidos dentro de los diez primeros días naturales de cada mes mediante ingreso en cuenta corriente. No obstante, los complementos variables establecidos en el Convenio Colectivo se abonarán en la nómina del mes siguiente al que se hubieren devengado. El resguardo de transferencia suplirá la firma en el recibo de salarios.

Art. 23. *Estructura Salarial.*—1. La estructura salarial que pasarán a tener las retribuciones desde la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo será la siguiente:

- a) Salario base.
- b) Complementos salariales establecidos en este convenio.
- c) Complementos extra salariales que pudieran corresponder.
- d) Gratificaciones extraordinarias de vencimiento superior al mes.

Y en su caso las mejoras voluntarias individualmente pactadas o unilateralmente concedidas por el empresario.

Art. 24. *Salario Base.*— Es la parte de la retribución abonada a los trabajadores en función de su grupo profesional por la realización del trabajo convenido durante la jornada ordinaria de trabajo fijada en el Anexo I de este convenio.

Los trabajadores a tiempo parciales percibirán el salario base de convenio en proporción a la jornada pactada.

Art. 25. *Complementos salariales.*—Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio tendrán derecho cuando proceda o así se acuerde mediante pacto individual o colectivo a la percepción de los siguientes complementos salariales:

- a) Plus de Productividad: Se devengarán por razón de una mayor cantidad de trabajo, cuando así se acuerde respecto a un servicio, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento. Los pactos individuales o colectivos de retribución variable ligados a productividad, rendimiento o resultados, que puedan realizarse entre empresa y trabajadores tendrán la vigencia que se acuerde y no tendrán, en ningún caso, carácter consolidable. El importe del citado plus cuando se acuerde respecto a un servicio determinado será de 50 euros mensuales y no tendrá carácter consolidable.
- b) Plus de responsabilidad: Se devengarán por razón de una mejor calidad de trabajo, cuando así se acuerde respecto a un servicio, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento. Los pactos individuales o colectivos de retribución variable ligados a productividad, rendimiento o resultados, que puedan realizarse entre empresa y trabajadores tendrán la vigencia que se acuerde y no tendrán, en ningún caso, carácter consolidable. El importe del citado plus cuando se acuerde respecto a un servicio determinado será de 50 euros mensuales y no tendrá carácter consolidable.
- c) Plus por trabajo nocturno: Salvo que el trabajo convenido sea nocturno por propia naturaleza, o se haya tenido en cuenta para la fijación del salario al ser parte de la jornada ordinaria, los trabajadores que presten jornada nocturna tendrán derecho a percibir un complemento salarial en cuantía equivalente al 20 por 100 del salario base establecido para cada grupo profesional en el Anexo I del presente Convenio. Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana conforme lo dispuesto en el artículo 36.1 del Estatuto de los Trabajadores.
- d) Plus de festividad: Los trabajadores percibirán en concepto de plus de festividad la cantidad de 20 euros por día festivo a jornada completa proporcional a las horas trabajadas de incremento del salario base de las horas que realice en día festivo, salvo descanso compensatorio. No se considera trabajo festivo el realizado por el personal que hubiera sido específicamente contratado para realizar servicios durante dichos festivos o cuando el trabajo en dichos días forme parte de la jornada ordinaria y regular según calendario individual del trabajador.

Art. 26. *Complementos de vencimiento superior al mes.*—1. El personal al servicio de la empresa percibirá dos gratificaciones extraordinarias, en los meses de julio y Diciembre de cada año, siendo el importe de cada una de ellas el equivalente al 100 por 100 del salario base de convenio

2. El devengo de las referidas pagas extraordinarias será de carácter semestral. Su importe será abonado dentro de los últimos quince días del mes al que pertenecen.

3. A criterio de la empresa el abono de las gratificaciones extraordinarias podrá prorratearse en doce mensualidades.

Art. 27. *Equipos y material de trabajo.*—El trabajador será responsable de los equipos y material de trabajo que le sean entregados por la empresa para la realización de su trabajo. Responderá de los equipos y materiales, de su buen uso, conservación y de su vigilancia hasta la entrega de los mismos a la empresa o al cliente, en su caso. Los equipos y material de trabajo no deberán dejarse en ningún caso en el interior de los vehículos sin vigilancia alguna, siendo en estos casos el trabajador al que le son confiados responsable de la pérdida, deterioro por negligencia o causa imputable al mismo o sustracción. En el supuesto en el que el trabajador no devolviera los equipos y material de trabajo que le hayan sido entregados, o los devolviera en mal estado, la empresa podrá descontar del recibo de salarios del trabajador el valor correspondiente.

Art. 28. *Revisión salarial.*—1. Se efectuará sobre las columnas de total mensual de las tablas salariales, así como sobre el resto de conceptos recogidos en el articulado de este Convenio.

2. Dicha revisión salarial, se negociará año a año entre la comisión negociadora y los representantes de la empresa.

3. Si por causas legales el salario mínimo interprofesional superara el salario base de tabla, dicho salario base igualaría el salario mínimo interprofesional.

4. Si no existiera acuerdo entre la comisión negociadora y los representantes de los trabajadores sobre la revisión salarial, esta comprenderá con efectos del 1 de enero de cada año en un incremento salarial igual al del índice de precios al consumo para cada ejercicio.

Art. 29. *Jornada de trabajo.*—La jornada máxima anual durante la vigencia del presente Convenio será de 1.820 horas de trabajo efectivo.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al inicio como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. No se considerará como tiempo de trabajo efectivo el tiempo de cambio de ropa o de aseo dentro de la jornada laboral, ni los tiempos de descanso a que se refiere el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores.

2. En atención a las características del servicio a realizar, la jornada de trabajo se podrá distribuir de lunes a domingo, incluidos los festivos inter semanales, con los descansos legalmente establecidos, los cuales se podrán acumular en períodos de hasta catorce días, posteriores a la alteración del descanso planificado.

3. Asimismo, en el caso de que el servicio contratado así lo exija, se podrá distribuir de forma irregular el diez por ciento de la jornada a lo largo del año con la posibilidad de superar el tope máximo diario de 9 horas de trabajo efectivo al que se refiere el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores. Dicha distribución irregular deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

4. En caso de trabajo a turnos, se podrán acumular por períodos de hasta cuatro semanas el medio día de descanso semanal o separarlo del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana.

5. Cuando por razón de guarda legal, se solicite una reducción de jornada y una concreción horaria, esta se establecerá sobre la jornada de trabajo diaria y, en todo caso, la concreción horaria se realizará dentro del horario establecido por el servicio contratado.

Art. 30. *Horas extraordinarias.*—Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en este convenio colectivo. El valor asignado a las horas extraordinarias se realiza al mismo valor de la hora ordinaria. Ambas partes pactan que la empresa podrá compensar las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso retribuido dentro de los tres meses inmediatamente posteriores a su realización. Si bien la realización de horas extraordinarias es de libre aceptación del trabajador, cuando se inicie un servicio de control o de conducción o de trabajo en cadena, deberá proseguir hasta su conclusión o la llegada del relevo. El período de tiempo que exceda de la jornada ordinaria se abonará como horas extraordinarias, o se compensará con las jornadas posteriores en un plazo máximo de 4 meses desde su realización.

Art. 31. *Descanso semanal y festivos.*—1. Se disfrutarán los correspondientes legalmente al municipio en que se radique cada centro de prestación de servicios. El descanso semanal será de día y medio ininterrumpido, y se disfrutará en el día de la semana que por cuadrante o necesidades de la prestación de servicios corresponda.

2. Festivos intersemanales: Los festivos inter semanales se deberán trabajar siempre que exista un servicio a cubrir, todo ello sin perjuicio de que, en cómputo mensual o anual, deba de compensarse económicamente o con disfrute de vacaciones el exceso de horas trabajadas.

3. Las acciones formativas que organice la empresa computarán a los efectos de permiso retribuido de 20 horas de formación profesional para el empleo previsto en el artículo 23.3 del Estatuto de los trabajadores.

Capítulo VI

Vacaciones, licencias y excedencias

Art. 32. *Vacaciones.*—Todos los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones retribuidas, con arreglo a las condiciones siguientes:

1. Tendrán una duración de treinta días naturales para todo el personal de las empresas que lleve un año al servicio de las mismas. El período de cómputo será del 1 de enero al 31 de diciembre, debiendo a esta fecha estar disfrutadas, a excepción de lo dispuesto en la disposición final 1.4 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, incluso en la parte proporcional que pudiera corresponder en caso de no constar con la antigüedad en la empresa de un año. En el caso de antigüedad inferior al año, el tiempo de disfrute será proporcional al período trabajado.

2. Se establecerá un turno rotativo de disfrute de las vacaciones en cada centro de trabajo, los trabajadores, antes de 31 de marzo, harán una propuesta de disfrute de las vacaciones a la empresa y esta, sino existen razones operativas que aconsejen su cambio, dará el visto bueno o, en su caso, hará las objeciones que estime oportunas, en un plazo máximo de 15 días. Dicho calendario comprenderá los doce meses del año, de enero a diciembre.

3. La empresa podrá excluir del calendario de vacaciones aquellas fechas que coincidan con la de mayor actividad productiva, así como fijar el número de trabajadores que puedan simultanear su disfrute cuando formen parte del mismo equipo de trabajo para garantizar la prestación del servicio.

Art. 33. *Licencias y permisos.*—Los trabajadores regidos por este convenio colectivo tendrán derecho al disfrute de licencias y permisos conforme lo previsto en el estatuto de los trabajadores.

Capítulo VII

Conciliación de la vida laboral y familiar, igualdad, y otros beneficios sociales

Art. 34. *Permiso de lactancia.*—En los supuestos de reducción de jornada por lactancia, en función del volumen de actividad de la empresa, podrá pactarse entre trabajador y empresa la acumulación de los períodos horarios a que corresponda el permiso en uno solo de catorce días naturales, para permitir el disfrute del mismo de forma acumulada.

Art. 35. *Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación.*—1. Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza, religión, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. Los derechos establecidos en el presente convenio afectan por igual al hombre y a la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

3. La empresa realizará esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género y la asunción equilibrada de responsabilidades familiares, y el cumplimiento de la Ley 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres, en lo que sea de aplicación a la empresa.

Art 36. *Protocolo para la prevención del acoso.*—La Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores firmes en su empeño de mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y con la libertad de los trabajadores, se comprometen a seguir promoviendo condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral y por razón de sexo, arbitrando un procedimiento específico para su prevención y para actuar y corregir todas aquellas conductas de esta naturaleza, garantizando un ambiente de trabajo seguro. En consecuencia ambas partes acuerdan implantar un procedimiento para la Actuación en supuestos de acoso en el trabajo, dando así cumplimiento a las obligaciones legales establecidas en esta materia, y continuar promoviendo condiciones de trabajo que eviten cualquier tipo de acoso en el seno de la empresa.

Capítulo VIII

Prevención de Riesgos Laborales

Art. 37. *Prevención de riesgos laborales.*—1. Principios generales: Las partes firmantes manifiestan su compromiso formal con la seguridad y salud de los trabajadores, estableciendo como objetivo la protección de los mismos frente a los riesgos derivados del trabajo. Para la consecución de dicho objetivo es necesario el establecimiento y planificación de una gestión preventiva en la empresa. Dicha gestión preventiva se enmarcará dentro del ámbito de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones de desarrollo que la completen. En cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, y el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, y normativa concordante.

2. Formación e información: La Empresa queda obligada a facilitar a todos los trabajadores la información acerca de los riesgos, así como sobre los métodos y procesos que

deben observarse para prevenirlos y evitarlos. La Empresa garantizará que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de la contratación como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

3. Vigilancia de la salud: El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, mediante la realización de examen médico que, en todo caso, tendrá carácter voluntario para el trabajador salvo las excepciones fijadas en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales y aquellos reconocimientos exigidos en la Ley General de la Seguridad Social cuando se hubiera de cubrir un puesto con riesgo de enfermedad profesional.

4. Protección a la maternidad: El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/1995, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley.

5. Protección a trabajadores especialmente sensibles: Se 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.

6. Coordinación de Actividades Empresariales: Conforme a lo establecido en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa "Acierta Outsourcing", cuando preste sus servicios en instalaciones ajenas (del cliente), se compromete a recabar de los titulares de las mismas, la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en dichos lugares de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores, así como a exigir su cumplimiento. En cumplimiento de estas obligaciones la empresa "Acierta Outsourcing", con antelación suficiente al inicio de la actividad laboral, recabará de las empresas clientes la información e instrucciones adecuadas en relación con los riesgos de los puestos de trabajo.

Capítulo IX

Faltas y sanciones

Art. 38. *Faltas de personal.*—Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencias e intenciones, en leves, graves y muy graves. En la aplicación de las sanciones se tendrá en cuenta y valorarán las circunstancias personales del trabajador, su nivel cultural, trascendencia del daño, grado de reiteración o reincidencia.

Art. 39. *Faltas leves.*—1. Hasta cuatro faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos, dentro del período de un mes.

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

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

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

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

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

7. La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes y equipos de manera ocasional, así como el destrozo o customizar los uniformes y equipos, cuando el deterioro de

los uniformes sea de carácter sustancial que los hagan impropios para su uso podrá calificarse de falta grave

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

9. No atender al público con la corrección y diligencia debidas mostrando faltas de modales y educación y utilizando un lenguaje grosero o vulgar.

10. Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios peculiares de otro trabajador, cuando el caso no constituya falta grave.

Art. 40. *Faltas graves.*—1. El cometer dos faltas leves en el período de dos meses, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.

2. Más de dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes, superior a los diez minutos,

3. La falta de asistencia al trabajo de un día en el período de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si se causare grave perjuicio a la empresa.

4. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mandos o público; si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros de trabajo o público, se reputará de muy grave.

5. La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar, sancionándose tanto al que ficha como otro, como a ese último.

6. La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia y desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del servicio, si causase perjuicio para la empresa podrá ser calificada como muy grave.

7. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

8. El empleo de tiempo, uniformes, materiales, útiles o máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio 9. El hacer desaparecer uniformes y sellos, o cualquier objeto tanto de la empresa como de los clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

10. Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deben tener, sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que, por su gravedad o trascendencia, merezcan especial correctivo. Y si tuvieran especial relevancia, tendrán consideración de muy grave.

11. Retirada de carné de conducir por parte de la autoridad por un plazo inferior a 6 meses salvo que el trabajador tenga como puesto de trabajo el de conductor, en cuyo caso será calificada de muy grave.

12. Fumar en el puesto de trabajo dentro de la jornada laboral, exceptuando los períodos de descanso siempre que se efectúe fuera de las instalaciones donde se preste servicio, y siempre alejados en un radio de 50 metros.

13. Realizar sin permiso de la empresa trabajo particulares en la empresa o centro de trabajo propio o de la empresa contratante, así como la utilización para uso propio de herramientas o enseres de la empresa “Acierta Outsourcing” o del cliente contratante.

Art. 41. *Faltas muy graves.*—1. La reincidencia en comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.

2. Más de doce faltas no justificadas de puntualidad cometida en el período de seis meses o treinta en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el período de un mes, más de seis en el período de cuatro meses o más de doce en el período de un año.

4. La falsedad, deslealtad, fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo tanto a compañeros de trabajo como de la empresa o a terceros como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, productos, etc., tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

6. El realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad laboral transitoria, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación

7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo de terceros o clientes.

8. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo

9. La violación del secreto de correspondencia o documentos de la empresa o de las personas en cuyos locales e instalaciones se realice la prestación de los servicios, y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por la misión de su cometido, hayan de estar enterados.

10. Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los empleados de estas, si los hubiere, además de seguir conductas de contenido xenófobo, sexista y racista.

11. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las leyes penales.

12. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomada posesión de los mismos y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.

13. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.

14. Originar riñas y pendencias en sus compañeros de trabajo o con las personas o los empleados para los que presten sus servicios.

15. La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa, durante la jornada laboral.

16. El abuso de autoridad.

17. La competencia ilícita por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.

18. Entregarse a juegos y distracciones graves, todo ello durante y dentro de la jornada de trabajo.

19. Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.

20. La imprudencia o negligencia inexcusable en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para compañeros o personal y público, o peligro de averías para las instalaciones, así como el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave o produzcan daños a la empresa.

21. La retirada del carné de conducir, por parte de la autoridad por un período de tiempo superior a los 6 meses o inferior a 6 meses cuando el trabajador preste servicios como conductor.

22. Estar dormido en el momento de prestación del servicio.

23. Fumar en lugares prohibidos siempre que exista grave riesgo de accidente.

24. Usar el teléfono, correo electrónico o internet u otros medios tecnológicos que hubieran sido puesto a disposición por la empresa "Acierta Outsourcing" para la prestación del trabajo, para asuntos particulares.

25. La presentación de reclamaciones o demandas contra la empresa declaradas expresamente por sentencia firme como temerarias.

Art. 42. *Sanciones.*—1. Por falta leve:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación escrita.

2. Por falta grave:

a) Amonestación pública.

b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

3. Por falta muy grave:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.

b) Despido.

Para proceder a la imposición de las anteriores sanciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 43. *Prescripción.*—La facultad de la empresa para imponer sanciones, que deberá ejercitarse por escrito, salvo amonestación verbal, de la que deberá acusar recibo y firmar el enterado el sancionado, en su lugar, dos testigos, caso de negarse a ello, prescribirá en las faltas leves a los diez días; en las graves, a los veinte días, y en las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse producido.

Capítulo X

Representación legal de los trabajadores

Art. 44. *De los representantes de los trabajadores en la empresa.*—Se entenderá por representantes de los trabajadores al Delegado de personal o, en su caso, al Comité de empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 45. *Derechos y deberes.*—La representación legal de los trabajadores de la empresa gozarán de todos los derechos y facultades que para el ejercicio de la misma se establecen en la normativa legal reguladora vigente. Con independencia de ello, dicha representación deberá colaborar con la empresa en la mejora de la productividad, la reducción del absentismo, así como en el mantenimiento de la paz social.

Capítulo XI

Comisión Paritaria

Art. 46. *Comisión Paritaria.*—1. Se constituye una Comisión Paritaria que entenderá preceptivamente de cuantas cuestiones puedan derivarse de la aplicación del presente Convenio Colectivo.

2. La Comisión estará formada por un miembro representante de los trabajadores, designado por la Comisión Negociadora de entre sus miembros, e igual número de representantes de la empresa, nombrados por la Dirección de la misma.

3. La Comisión Paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes, para tratar asuntos propios de su competencia, dentro del plazo de los diez días siguientes a su convocatoria escrita y con expresión de los puntos a tratar.

4. Ambas partes acuerdan proponer a la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieran producirse como consecuencia de la aplicación del Convenio Colectivo, con carácter previo a cualquier reclamación en vía administrativa o jurisdiccional.

5. Sin perjuicio de las competencias de la Comisión Paritaria Establecidas en el presente artículo, las partes firmantes se someten al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid como organismo de solución extrajudicial de conflictos laborales para la resolución de conflictos laborales que se susciten en aplicación de este Convenio. Ambas partes acuerdan expresamente que con carácter previo a la vía jurisdiccional sobre cualquier discrepancia o interpretación de este convenio se someterán a la conciliación previa conforme lo previsto en el citado sistema extrajudicial de solución de conflictos.

DISPOSICIÓN FINAL

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se aplicará lo establecido en las disposiciones en vigor y de general aplicación.

En Madrid, a 12 de diciembre de 2016.—El representante legal de los trabajadores (firmado).—La Dirección de la empresa “Acierta Outsourcing, Sociedad Limitada Unipersonal” (firmado).

ANEXO I

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2016 EN EUROS BRUTOS

GRUPO	SALARIO BASE	P.P. PAGAS EXTRAS	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
1	1.425	237,5	1.662,5	19.950,00
2	1.250	208	1.458	17.500,00
3	1.000	166	1.166	14.000,00
4	900	150	1.050	12.600,00
5	850	142	992	11.900,00
6	735	122,50	857,50	10.290,00
7	660	110,00	770,00	9.240,00

(03/19.008/17)

