

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 2** *RESOLUCIÓN de 20 de marzo de 2019, 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 Partnerwork Solution, S. L. U. (código número 28102361012019).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Partnerwork Solution, S. L. U., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 7 de diciembre de 2018, 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 20 de marzo de 2019.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

CONVENIO COLECTIVO DE CENTROS DE TRABAJO DE LA CCAA MADRID DEL PERSONAL LABORAL DE PARTNERWORK SOLUTION, S.L.U.

CAPÍTULO I

*Ámbitos del Convenio***Artículo 1. Objeto.**

El presente Convenio regula las normas por las que se regirán las relaciones laborales entre la empresa «Partnerwork Solution, S.L.» (en lo sucesivo PWORK) y sus trabajadores incluidos en el mismo, conforme al ámbito funcional establecido.

Quedan expresamente excluido el personal acogido al RD 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.

Artículo 2. Partes negociadoras.

El presente Convenio Colectivo se concierta, de una parte, por la Dirección de la empresa PWORK en representación de la misma y, de la otra, los miembros que conforman el Comité de Empresa elegido en las elecciones sindicales con nº de preaviso 7427, reconociéndose mutuamente como los únicos y válidos interlocutores a estos efectos.

Artículo 3. Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación en los centros de trabajo recogidos en las elecciones sindicales celebradas en Madrid, con el preaviso nº de 7427/18.

Artículo 4. Ámbito temporal.

1. El presente Convenio se pacta por una duración de CUATRO AÑOS.
2. Con independencia de lo anterior, las condiciones laborales disfrutadas por los trabajadores de alta en la empresa y vinculados a este Convenio en el momento de su denuncia serán mantenidas hasta la entrada en vigor del nuevo Convenio o del que sustituya a éste.
3. Si, vigente el presente Convenio, se introdujeran modificaciones o cambios legislativos en las normas que regulan el ámbito de aplicación de los Convenios Colectivos de las empresas multiservicios que pudieran afectar a la totalidad o parte del clausulado del presente Convenio, la partes negociadoras del Convenio se reunirán a los efectos de adoptar las medidas que correspondan para su aplicación.

En el caso de que no existiera acuerdo, será requisito previo y necesario para la interposición de actuaciones jurisdiccionales, el sometimiento de las discrepancias al órgano de conciliación y mediación previsto en la Disposiciones Adicionales de este Convenio.

Artículo 5. Mesa de Negociación Permanente

La Mesa Negociadora permanente es un órgano colegiado que está compuesto por dos representante de cada uno de los sindicatos firmantes, ambas partes podrán acudir con asesores, con voz pero sin voto.

Reglas de Funcionamiento

La MNP se reunirá con carácter ordinario al menos una vez al año y con carácter extraordinario cuando lo soliciten, al menos, 33% de los componentes de la parte social, o la empresa, en este último caso se fijará la reunión con un máximo de 5 días naturales posteriores a la petición.

Los temas que se podrán negociar anualmente son:

- a) Los incrementos retributivos (revisión salarial)
- b) La valoración y Clasificación de los puestos de trabajo.
- c) La jornada y calendario laboral.
- d) El fomento de empleo y las jubilaciones, horas extraordinarias, plazas vacantes y participación en la Promoción interna.
- e) Partidas presupuestarias para los Planes de Formación, y Acción Social si los hubiera.
- f) Posibilidad de establecer reglas o normas de convergencia a convenios colectivos estatales o sectoriales, cuando fuera posible su establecimiento.
 - Los asuntos a incluir en el orden del día de cada sesión, salvo los de carácter extraordinario, serán remitidos al Secretario de la MNP e incluidos en el orden del día de la primera convocatoria a realizar, siempre que sean recibidos por éste con cinco días de antelación a la fecha de la misma. En otro caso serán incluidos en el de la siguiente convocatoria.
 - Los acuerdos de la MNP requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones, estableciéndose para ello el sistema o criterio de cómputo proporcional, de tal manera que con abstracción de la persona se atienda a la representatividad que ostenta cada sindicato siendo la convergencia de tal representación la que decida la formación de la mayoría requerida legalmente y no el número de las personas votantes.
 - Los acuerdos de la MNP son de carácter obligatorio y vinculante para ambas partes desde el día siguiente a su firma, teniendo el mismo valor que el Convenio Colectivo y pasarán a integrarse como Anexos al mismo con la naturaleza obligatoria o normativa según corresponda. Los acuerdos se recogerán en actas y se les dará la debida publicidad en los correspondientes centros de trabajo.
 - En caso de no llegar a acuerdos en la interpretación de cualquier materia en conflicto, ambas partes, de mutuo acuerdo, podrán nombrar un mediador. Si en un plazo razonable, nunca superior a 30 días no se alcanzase ningún compromiso en la Comisión de Seguimiento, quedará expedita la vía jurisdiccional.
 - La MNP podrá recabar toda clase de información e informes relacionadas con las cuestiones de su competencia, información que no podrá ser denegada cuando lo solicite una de las partes o cualquiera de la Organizaciones Sindicales miembros de la parte Social.
 - Denunciado el convenio y hasta tanto sea sustituido por otro, la MNP continuará ejerciendo sus funciones.
 - La MNP deberá hacer públicos sus acuerdos mediante cualquier medio que le de la referida publicidad dentro de los términos legales.

Artículo 6. Denuncia del convenio.

1. Cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio podrá solicitar por escrito a la otra, la revisión del mismo con un mínimo de DOS meses de antelación al vencimiento del plazo.

2. La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada.

3. La negociación del nuevo Convenio, una vez denunciado el anterior, deberá comenzar en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de la denuncia, constituyéndose en ese plazo la Comisión Negociadora.

4. El plazo máximo para la negociación del nuevo Convenio, en su caso, será de un año a partir del momento de expirar la vigencia del Convenio anterior. En caso de no llegarse a un acuerdo se mantendrá vigente el presente convenio hasta que se alcance este.

5. Para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso de los plazos máximos de negociación establecidos en el apartado anterior sin alcanzarse un acuerdo, se podrá recurrir a los procedimientos no judiciales de solución de conflictos a que se refieren las Disposiciones Adicionales de este Convenio.

Artículo 7. Ámbito funcional.

1. El presente Convenio será aplicable a los trabajadores contratados por PWORK, conforme a lo establecido en los artículos precedentes relativos a los ámbitos territorial y partes negociadoras.

2. Las partes acuerdan que no será de aplicación a:

- a) A aquellos trabajadores de un servicio a los que se les aplique un Convenio diferente, cuando así venga establecido en los pliegos de cláusulas administrativas o así viniera impuesto en las condiciones o contratos de servicios.
- b) Aquellos trabajadores excluidos expresamente de la aplicación del presente Convenio.
- c) Aquellos trabajadores que, en el momento de entrada en vigor del presente, se les viniera aplicando otro diferente y mientras no se integren en el mismo, debidamente acordado con la representación de los trabajadores.
- d) En los términos del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, a los trabajadores asumidos o subrogados por PWORK cuando en el momento de la transmisión se viniera aplicando uno diferente en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida y mientras no expire el que se viniera aplicando o se acordara la integración en las formas legales correspondientes.

3. En todo caso y en supuestos de concurrencia, el contenido del presente Convenio gozará de prioridad aplicativa sobre las siguientes materias:

- a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.
- f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el art. 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8. Unidad e indivisibilidad.

1. Las condiciones pactadas en el Convenio Colectivo a efectos de su aplicación configuran un todo orgánico e indivisible. No obstante, si la autoridad laboral estimase que algún precepto del Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, las partes firmantes del mismo tratarán de consensuar un texto alternativo que merezca la aprobación de dicha autoridad en el preceptivo trámite de audiencia que establece el artículo 90.5 ET. Si no se alcanzase consenso en la subsanación de la supuesta anomalía, y la jurisdicción social en resolución firme anulase o invalidase alguno de los pactos del Convenio, quedará vigente el resto del texto del mismo, sin perjuicio de lo que se establece a continuación.

2. Si se diese tal supuesto, la comisión negociadora de este Convenio Colectivo deberá reunirse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de renegociar la materia, cláusula o pacto anulado, así como el contenido de aquellas condiciones o derechos conexos que hayan sido objeto de acuerdo o contrapartida para pactar el precepto anulado. Si en el plazo de cuarenta y cinco días naturales a partir de la fecha en que la comisión negociadora se haya reunido para llevar a cabo la renegociación expresada en el párrafo anterior las representaciones signatarias del Convenio no alcanzasen un acuerdo, éstas se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. Garantía ad personam y subrogación de personal

1. Las condiciones más beneficiosas que a título particular vinieran en su caso disfrutando los trabajadores serán respetadas, si bien valoradas en su conjunto y cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables.

2. En el caso de trabajadores que por obligación legal, convencional o contractual, sean objeto de subrogación, sin perjuicio de la aplicación en su caso del artículo 44 del Estatuto de los

Trabajadores, se acuerda la integración de los mismos en el ámbito de la empresa y del presente Convenio Colectivo, de la manera más rápida posible.

A estos efectos, una vez realizada la sucesión, entre empresa y representación de los trabajadores se acordará la aplicación del Convenio de PWORK a aquéllos trabajadores, en los términos que se acuerden.

Artículo 10. Absorción y compensación.

Las condiciones que se establecen en este convenio, valoradas en su conjunto y en cómputo anual, son compensables con las mejoras de cualquier tipo que se vinieran satisfaciendo anteriormente, bien sea por imperativo legal, convenio colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la empresa o por cualquier otra causa.

Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, convenios colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente convenio.

Las disposiciones legales futuras que pudieran suponer un cambio económico en todos o en algunos de los conceptos pactados en el presente convenio o supusieran la creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica cuando, considerados en su totalidad y en cómputo anual, superen a los establecidos en este convenio o los que vinieran percibiendo los trabajadores, debiéndose entender, en caso contrario, absorbidos por las condiciones pactadas en el mismo si así legalmente procede.

Artículo 11. Comisión Paritaria del Convenio

1. Queda encomendada la vigilancia e interpretación de los pactos contenidos en el presente Convenio a una Comisión Paritaria, que se dará por constituida el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente.

2. La Comisión Paritaria quedará integrada por dos representantes de los firmantes de cada una de las partes signatarias del Convenio. En el caso de la representación sindical, los representantes serán designados entre ellos mismos, con carácter proporcional, en función de su representatividad.

3. Los integrantes del Comisión Paritaria por mandato de las partes firmantes se comprometen, en su primera reunión, a la creación y redacción de un nuevo Reglamento de funcionamiento de la Comisión Paritaria.

4. Además de las funciones de vigilancia e interpretación del Convenio, en supuestos de conflicto de carácter colectivo suscitados por aplicación de preceptos del presente Convenio, cualquiera de las dos partes firmantes del mismo solicitará la inmediata reunión de la

Comisión Paritaria a efectos de ofrecer su mediación, interpretar el Convenio con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional, y ofrecer su arbitraje en su caso. Los promotores del conflicto colectivo deberán, en todo caso, remitir por escrito a una de las dos partes firmantes el detalle de la controversia o duda suscitada e, intentado sin efecto el obligado trámite interpretativo ante el Comité o transcurridos quince días hábiles desde su solicitud sin que se haya celebrado, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente. Los acuerdos de la Comisión, interpretativos de este Convenio, tendrán la misma eficacia que la de la cláusula que haya sido interpretada.

5. Será obligatorio el sometimiento a la Comisión Paritaria de las cuestiones o controversias derivadas de la interpretación y aplicación del presente Convenio, con carácter previo al inicio de cualquier tipo de acción o actuación jurisdiccional.

6. La Comisión regulada en esta cláusula decidirá, mediante resolución motivada en el plazo máximo de treinta días, y previa audiencia por escrito de ambas partes, los supuestos de discrepancia que se susciten en el ámbito de la empresa entre los representantes legales de los trabajadores y la propia empresa en los casos de posible inaplicación salarial del Convenio, previstos en el apartado 3 del artículo 82 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12. Normas supletorias.

En lo no previsto por el articulado del presente Convenio será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y las demás disposiciones generales que resultaran de aplicación.

Artículo 13. Facultad de dirección y organización

Sin perjuicio de lo establecido en las normas que sean de aplicación, la organización del trabajo, es facultad y responsabilidad exclusiva de la Dirección de la empresa, que la llevará mediante el ejercicio regular de sus facultades de organización, dirección, control, así como mediante las normativas, procedimientos e instrucciones necesarios para la realización de las actividades laborales correspondientes, dentro del debido respeto a los derechos de los trabajadores y a la dignidad de las personas.

La empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control de la actividad laboral para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, dentro de los límites fijados por las Leyes y la Constitución.

Artículo 14. Revisión salarial.

Según tablas Anexo I.

CAPÍTULO II

*Ingreso al trabajo***Artículo 15. Ingreso y contratación.**

El contrato de trabajo entre PWORK y sus trabajadores se formalizará siempre por escrito, con arreglo a los requisitos y condiciones legalmente previstos.

1. Principios generales en materia de contratación.

En la medida de las posibilidades de crecimiento y consolidación de la empresa, es intención de las partes firmantes del presente Convenio fijar los principios y directrices que a juicio de ambos deben regir los sistemas de contratación en la empresa.

Sin perjuicio de las facultades exclusivas de la empresa sobre esta materia, se fijan como principios que deben inspirar a la empresa en materia de contratación los siguientes:

- a) En la medida de lo posible, teniendo siempre en cuenta los costes a sumir por la empresa, las expectativas de crecimiento y consolidación de la misma, se intentará dar paso a contrataciones laborales estables.
- b) El compromiso de utilizar las modalidades adecuadas en función de las necesidades reales de la empresa y utilización la contratación directa de la empresa en la medida de sus posibilidades.
- c) La adopción de medidas que tiendan a rejuvenecer plantillas y fomentar la permanencia de los trabajadores en la empresa.

Artículo 16. Período 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, que no podrá exceder de los tiempos determinados en la escala siguiente:

- a) Personal titulado superior: Seis meses.
- b) Personal titulado medio: Tres meses.
- c) Personal administrativo: Dos meses.
- d) Resto de personal: Un mes.

2. Durante el período de prueba, tanto la empresa como el trabajador podrán, respectivamente, proceder a la rescisión o desistir de la prueba sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización. En todo caso, el trabajador percibirá durante el período de prueba, la remuneración correspondiente a la labor realizada o al desempeño de las funciones especificadas en este Convenio.

Transcurrido el período de prueba sin denuncia de ninguna de las partes, el trabajador continuará en la empresa, de acuerdo con las condiciones de su contratación y las que se estipulan en el presente Convenio.

3. La situación de IT del trabajador no interrumpirá el cómputo del período de prueba.

Artículo 17. Extinción de contratos temporales de trabajo.

Se consideran causas válidas de extinción de los contratos suscritos con el personal de operaciones, además de las legalmente establecidas, las siguientes:

- a) Finalización del servicio para cuya ejecución fueron contratados.
- b) Disminución real del volumen de la obra o servicio contratados, cuando resulte innecesario mantener el mismo número de trabajadores para la ejecución del servicio contratado.

En estos supuestos, la reducción del personal será proporcional a la disminución del volumen de la obra o servicio. A los efectos de determinar los trabajadores a los que haya de extinguirse el contrato, se tomará como criterio la valoración del rendimiento del trabajador.

Esta nueva dimensión de la plantilla, basada en las causas anteriores, debe responder, en todo caso, a criterios reales, y, en base a los mismos, la adopción de tales medidas habrá de servir para que las extinciones que se hayan de producir permitan el mantenimiento y continuidad de dicho servicio por parte de PWORK.

Artículo 18. Lugar y centro de trabajo.

A los efectos del presente Convenio se considera:

- Centro de Trabajo: la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral
- Lugar de trabajo: Aquel donde se prestan efectivamente los servicios contratados con terceras empresas.

Artículo 19. Formación y promoción internas.

La antigüedad en una categoría o la obtención de títulos académicos o la realización de cursos de formación no conllevará el ascenso a categorías superiores, que sólo se podrá producir de acuerdo con las necesidades de la empresa y a juicio de la misma.

En el caso de producirse alguna vacante a juicio de la empresa, se procurará que sea cubierta con personal de la propia empresa, de lo que se informará a los representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO III

Tiempo de trabajo

Artículo 20. Jornada máxima anual y jornada de trabajo.

1. La jornada máxima anual durante la vigencia del presente convenio será 1.800 horas de trabajo efectivo.

2. 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, sin perjuicio de aquellos puestos de trabajo que por sus características la legislación computa otros tiempos como el desplazamiento también como 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.

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

4. 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.

5. En caso de trabajo a turnos, se podrán acumular por periodos 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.

6. En el supuesto de servicios en que se pueda computar el rendimiento del trabajador, se podrán acordar sistemas de retribuciones variables vinculados a la asunción por los trabajadores adscritos al mismo de una distribución irregular de la jornada y la consecución de objetivos previamente fijadas. Con carácter previo a la asunción de este sistema, se pactará informe de la representación de los trabajadores.

7. A salvo de pacto expreso en contrario en un servicio determinado, las pausas, paradas o descansos durante la jornada diaria, pausa para el bocadillo y situaciones análogas, no tendrán la consideración de jornada efectiva ni será objeto de retribución alguna.

8. En caso de jornadas de trabajo con horario continuo de 8 horas, el descanso de 15 minutos formará parte del cómputo horario de trabajo efectivo. Si algún trabajador quisiera y pudiera alargar este tiempo, lo que supere los 15 minutos no contará como tiempo de trabajo.

Artículo 21. Prolongaciones de jornada y horas extraordinarias.

1. El personal de PWORK no podrá negarse a prolongar su jornada diaria dentro del 10% de jornada irregular, por el tiempo preciso cuando sea necesario para terminar procesos o servicios cuando dependa de ello los plazos de entrega de los mismos al cliente.

2. Las horas extraordinarias podrán desarrollarse dentro de los límites establecidos por la legislación vigente.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo realizadas sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo reflejada en el artículo anterior.

3. Para los supuestos de compensación económica por la realización de horas extraordinarias, la retribución mínima se calculará de acuerdo con la siguiente fórmula: Salario Base Anual Jornada Máxima Anual x 15%.

4. En el caso de compensación por descanso, corresponderá un descanso de 1 hora y 10 minutos por cada hora extraordinaria realizada. El momento de su disfrute será acordado de común acuerdo.

5. Corresponde a la empresa la elección entre retribuir las o compensarlas con descanso equivalente. Si opta por retribuir las se efectuará independientemente de que sean o no festivas, de acuerdo exclusivamente con el precio que figura en la tabla salarial para cada categoría.

Artículo 22. Jornada nocturna.

1. Se considera trabajo nocturno el realizado entre las veintidós y las seis horas.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 36.1 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el trabajo se realice parcialmente en período nocturno y diurno se abonarán con el complemento salarial de nocturnidad solamente las horas trabajadas en período nocturno. Queda exceptuado del abono de este plus el supuesto en el que se hubiera considerado en el cálculo de la retribución pactada la circunstancia de prestación de trabajo en horas nocturnas que deberá venir expresamente indicado en el contrato de trabajo.

3. La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho diarias de promedio, en un período de referencia de quince días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.

Artículo 23. Descanso semanal, festivos y vacaciones.

1. Por razones derivadas de necesidades productivas u organizativas podrá computarse por períodos de hasta dos semanas el descanso semanal establecido en las disposiciones de carácter general. Idéntico régimen legal será de aplicación respecto a las festividades.

2. En el caso de los trabajadores de operaciones y cuando el servicio así lo exija, los descansos diarios, semanales y anuales se adecuarán a aquél. En todo caso, se recogerá en el contrato de trabajo la distribución de los mismos.

3. Vacaciones.

1. Todos los trabajadores afectados por el presente convenio devengarán, por cada año natural de servicio, del 1 de enero al 31 de diciembre, un período de vacaciones retribuido cuya duración será de 22 días laborales y cuyo disfrute se fijará de común acuerdo entre las partes. Si el trabajador disfrutara las vacaciones antes de dicha fecha y causara baja, se le descontará en la liquidación los días que de más haya disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad establecida. En todo caso y como última instancia si no se llega a un acuerdo entre ambas partes la mitad de vacaciones será elegida por la empresa y la mitad por el trabajador siempre teniendo en cuenta las necesidades de servicio que deben de ser acreditadas de forma fehaciente por la empresa.

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

2. El trabajador debe solicitar a la empresa las fechas de disfrute de sus vacaciones al menos con dos meses de antelación al inicio de las mismas con carácter general.

3. Los trabajadores con hijos en edad escolar tendrán preferencia para hacer coincidir su período de vacaciones en todo o en parte con las vacaciones escolares.

4. La fijación del período de vacaciones para los trabajadores que se encuentren en los supuestos previstos en el artículo 38.3 Estatuto de los Trabajadores se llevará a cabo de acuerdo con lo establecido en la indicada Norma.

5. La sustitución de trabajadores durante el período en que éstos se encuentren de vacaciones podrá realizarse mediante la formalización de contratos temporales de obra o servicio determinado.

En este caso, será requisito obligatorio que se especifiquen en el contrato los datos necesarios que identifiquen a la persona o personas que se encuentren de vacaciones, así como el período de éstas.

Artículo 24. Licencias y permisos retribuidos

1. Los trabajadores, tanto de estructura como de operaciones, previo aviso y justificación, tienen derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días en caso de nacimiento de hijos.
- c) Dos días por accidente, enfermedad grave, fallecimiento, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
En el caso de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, los dos días se podrán coger dentro del periodo en que se mantengan las circunstancias referidas y en todo caso hasta su alta médica, comunicándolo lo más brevemente posible a la empresa.
- d) Tres días en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos o hermanos.
- e) En los supuestos b), c) y d) anteriores cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la localidad donde resida, el permiso será de dos días adicional.
- f) Un día por traslado del domicilio habitual. Se concederá el día del empadronamiento en el nuevo domicilio aportando justificante.
- g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- h) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la ley y en el presente Convenio.
- i) Un día para la asistencia a cursos de formación profesional en los términos pactados en el presente Convenio, así como para la asistencia a exámenes de enseñanza reglada, previa justificación de las mismas.
- j) Un día natural por matrimonio de familiares hasta segundo grado, en el día de celebración de la ceremonia.
- k) Diez horas de asuntos propios no pudiéndose unir a vacaciones ni festivos.

Artículo 25. Maternidad y Lactancia

1. Protección a la maternidad.—Con carácter general en la protección de la maternidad, se estará a lo dispuesto en las disposiciones décimo primera y décimo segunda de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Además en caso de riesgo durante el embarazo y el período de lactancia, si tras la evaluación de los riesgos prevista en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los resultados revelasen riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras embarazadas o de parto reciente, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, de ser necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

De no resultar posible dicha adaptación o si, a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así se certifique e informe en los términos previstos en el artículo 26.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ésta deberá pasar a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado, debiendo el empresario determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de puestos exentos de riesgos a estos efectos así como de los puestos alternativos a los mismos.

El cambio de puesto en función se llevará a cabo conforme a las reglas y criterios de la movilidad funcional. En el supuesto de que, tras aplicar dichas reglas, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultase técnica y objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá suspenderse el contrato de trabajo en los términos previstos en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores y con derecho a la prestación regulada en los artículos 134 y 135 del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado. En ámbitos inferiores negociarán un complemento para mejorar el porcentaje de la base reguladora durante todo el período.

Las medidas previstas en los tres primeros párrafos serán también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así ser, certifique en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

2. Lactancia.- En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) ET, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve (9) meses, los trabajadores tendrán derecho a una (1) hora de ausencia del trabajo dentro de la jornada laboral, que podrán dividir en dos fracciones una a la entrada y otra a la salida.

La duración del permiso diario se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en este apartado. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

El permiso por lactancia establecido en el apartado 4 del artículo 37 ET y en el presente apartado, en el supuesto de que se haya optado por acumularlo en jornadas completas, 14 días naturales, se registrará por los términos siguientes:

- a) Se deberá preavisar por escrito con, al menos, quince (15) días naturales de antelación al inicio de la opción del disfrute acumulado en jornadas completas.
- b) El número de jornadas a disfrutar por el citado permiso se hallará calculando los días laborables que medien entre la fecha efectiva de inicio de la acumulación y hasta el cumplimiento de la edad de nueve meses del hijo, o hasta la fecha de terminación o interrupción del contrato si éste fuera anterior, a razón de una hora por día previsto de trabajo.
- c) Las fracciones de día se redondearán a jornadas completas, y el resultado final se disfrutará en días naturales. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada. Los trabajadores que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún hijo menor de doce (12) años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, a propuesta de la representación legal de los trabajadores, tendrán preferencia para disfrutar el descanso semanal en sábados y domingos, estableciendo un turno rotativo en caso de que no puedan disfrutarlo simultáneamente todos los que se encuentren en esta circunstancia. Dicha preferencia cesará cuando desaparezcan las circunstancias que la motivaron. No procederá dicha preferencia cuando por aplicación de la misma se tengan que modificar situaciones personales consolidadas.

Artículo 26. Excedencias y reducción de jornada

Se estará a lo regulado en la legislación vigente.

CAPÍTULO IV

Movilidad del trabajador. Modificaciones de condiciones de trabajo

Artículo 27. Movilidad funcional.

La movilidad funcional de los trabajadores tendrá el régimen legal y las limitaciones previstas en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 28. Movilidad geográfica.

1. La movilidad geográfica de los trabajadores tendrá el régimen legal y las limitaciones previstas en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores con las siguientes peculiaridades.

2. El trabajador o trabajadores trasladados tendrán derecho a una compensación por todos los conceptos de:

- Gastos de traslado propio y de los familiares a su cargo que convivan y se desplacen con él/ella.
- Gastos de transporte de mobiliario, ropa y enseres.

3. Dadas las especiales circunstancias en que a veces se realiza la prestación de servicios de los trabajadores de las empresas de servicios, el lugar de ejecución de la actividad laboral vendrá determinado por las facultades de organización de la empresa, así como por las necesidades productivas de la empresa contratante de sus servicios, consignadas en el contrato de arrendamiento de servicios. En su virtud, el personal de la empresa tendrá como lugar de trabajo para la prestación de sus servicios en cualquiera de los centros de trabajo de la empresa contratante cuando así lo requiera la naturaleza del servicio contratado, sin que por ello se cause derecho al devengo de dietas cuando no exceda de un radio de 30 kilómetros a contar desde el límite del término municipal correspondiente a lugar habitual de trabajo ni se configure como supuesto de movilidad geográfica individual cuando no exce

Artículo 29. Dietas y kilometraje.

1. Los trabajadores que por necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a centros o lugares de trabajo no recogidos en su contrato de trabajo, percibirán, en concepto de dietas, las cantidades siguientes:

- Doce (12) euros, en caso de efectuar la comida del mediodía fuera del domicilio.
- Veinticinco (25) euros, en el supuesto de realización de las dos comidas del día sin pernocta.

En el caso de que tuviera que pernoctar la empresa se encargara de buscar sitio digno para ello y en última instancia se establecerá un importe de 40 euros para ello.

2. Los importes anteriores se podrán incrementar cuando, a juicio de la empresa, las circunstancias del trabajo, el lugar de emplazamiento o cuando se den circunstancias excepcionales que recomienden tal incremento.

3. En el caso de trabajadores que utilicen su propio vehículo, por razón de su trabajo en desplazamientos por cuenta de la empresa, se establece un importe por kilometraje de 0,19 euros/kilómetro.

Artículo 30. Modificación de condiciones de trabajo.

Las modificaciones de las condiciones de trabajo en PWORK tendrán el régimen legal y las limitaciones previstas en los artículos correspondientes del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO V*Sistema de clasificación profesional*

A los efectos del presente Convenio Colectivo, se considera o define el «Puesto de Trabajo» de la siguiente manera:

«El puesto de trabajo se define por las tareas y funciones que desempeñe el trabajador, por el sistema de clasificación profesional de este Convenio y por el centro o lugar de trabajo donde preste los mismo, de manera que cualquier variación en algunos de los factores anteriores constituirá un cambio de puesto de trabajo.»

Artículo 31. Grupo profesional.

Los trabajadores que presten sus servicios en PWORK serán clasificados teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las actividades profesionales que desarrollen y con las definiciones que se especifican en este Capítulo, de acuerdo con los correspondientes Grupos Profesionales.

Los Grupos Profesionales consignados en el presente Convenio son meramente enunciativos y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los cargos, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requieren.

Todo empleado está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le asignen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su competencia profesional y en el ámbito del Grupo Profesional correspondiente.

En el caso de concurrencia habitual en un puesto de trabajo de tareas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias, que sean básicas para puestos cualificados en grupos profesionales inferiores.

Artículo 32. Sistema de clasificación grupos profesionales.

- Grupo 1. Personal Directivo, Titulado, Jefe de Proyecto/Jefe de Servicio
- Grupo 2. Mandos Intermedios y Coordinador.
- Grupo 3. Técnicos, Jefe de Equipo / Turno.
- Grupo 4. Operario Especialista, Oficial administrativo.
- Grupo 5. Operario, Administrativo

Grupo 6. Operario, Administrativo Iniciación

Grupo 7. Auxiliar Operario y Auxiliar Administrativo.

Artículo 33. Características de encuadramiento de los Grupo Profesionales.

Grupo 1. Personal Directivo, Titulado, Jefe de Proyecto, Jefe de Servicio.

* Director de Departamento: Es el que en los servicios centrales de la empresa está al frente del Área de Operaciones, Financiero, RRHH, Comercial, etc., dirigiendo la planificación y programación de actuación general de la empresa, reportando directamente a la Dirección General.

* Director Regional o de Área: Es el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la empresa, dependiendo directamente de la misma o de las personas en que ésta delegue, ejerce funciones directivas, de mando y organización al frente un centro de trabajo de importancia de la empresa o de varias delegaciones u oficinas en la misma o distinta zona geográfica.

* Jefe de Proyectos: Es el que, desde una Delegación o centro de trabajo de la empresa, y con independencia de otros cometidos, tiene atribuida la misión de verificar y comprobar el cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas al personal de operaciones en el ámbito de los servicios contratados con los clientes, dando cuenta inmediatamente al Director de Delegación o superior de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas y atender cuantas necesidades e incidencias del personal a su cargo.

* Jefe de Servicio: Es el trabajador de operaciones que desempeña los cometidos de superior jerárquico o responsable de un servicio concreto, con independencia de que esté o no en posesión de título académico, siempre que éste no sea necesario para la realización del trabajo. Es el encargado de relacionarse directamente con el coordinador o responsable correspondiente de la empresa cliente.

Grupo 2. Mandos Intermedios y Coordinador.

* Director de Delegación: Es el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la empresa, dependiendo directamente de la misma o de las personas en que esta delegue, ejerce funciones directivas, de mando y organización al frente de una Delegación o centro de trabajo de la empresa.

* Adjunto al Director de Delegación: Es el que con propia iniciativa coordina todos o algunos de los servicios de una empresa o centro de trabajo de importancia, teniendo una dependencia directa de un Director de Delegación o en su defecto del responsable del área de su influencia.

* Coordinador. Es el trabajador de operaciones que, con la responsabilidad limitada a su área de actividad y trabajadores a su cargo, tiene por misión verificar y comprobar el cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a los jefes de equipo, encargado de comunicarse con el personal de la empresa cliente designado y reportando al responsable del Servicio, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas y atender cuantas necesidades e incidencias del personal a su cargo.

Grupo 3. Técnicos, Jefe de Equipo / Turno.

* Técnicos: Trabajadores que se encargan, entre otras cuestiones de administración, de funciones específicas relacionadas con la selección de personal, seguimiento del trabajador, prevención de riesgos laborales, etc., que requieren de una titulación específica para el adecuado desempeño de las funciones y responsabilidades.

* Jefe de Equipo / Turno: Es el trabajador de operaciones que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de todos los trabajadores a su cargo, bajo la dependencia del Coordinador.

* Jefe Administrativo: Es quien provisto o no de poder limitado está encargado de orientar, sugerir y dar unidad a la sección o dependencia administrativa que tenga a su cargo, así como de distribuir los trabajos al personal que de él dependa.

Grupo 4. Operario Especialista, Oficial administrativo.

* Oficial Administrativo: Es el empleado que, bajo las órdenes de un jefe, tiene a su cargo un trabajo determinado, requiere un cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas, que requieren conocimientos generales en técnica administrativa.

* Comercial: Es el empleado cuya función consiste en vender y promocionar los servicios de la empresa, reportando a su respectivo delegado o Jefe de Ventas.

* Operario especialista (Carretillero): Es el trabajador de operaciones que ha acreditado poseer los conocimientos generales de oficio de que se trate, adquiridos mediante formación sistemática o por una práctica eficiente y continuada, por lo que se encuentra capacitado para realizar los trabajos correspondientes al servicio con la necesaria corrección y rendimiento. Requiere el conocimiento teórico-práctico y la experiencia previa necesarias para la utilización de equipos y máquinas de trabajo de cierta complejidad que pueden requerir estar en posesión de título o capacitación profesional específicos (Retráctil, contrapesada, apiladores, trilateral y toda maquinaria de similar complejidad).

Grupo 5. Operario, Administrativo.

* Gestor Atención Cliente: Es el empleado que tiene como principal misión es estar al servicio del cliente desarrollando tareas administrativas auxiliares.

* Operario (Mozo Almacén, Manipulador): Es el trabajador de operaciones destinado a realizar aquellas funciones concretas y determinadas que, sin constituir oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad, y el conocimiento del funcionamiento o uso de equipos de trabajo o maquinaria no sofisticada (Transpaleta eléctrica, recoge pedidos y toda maquinaria de similar complejidad).

Grupo 6. Operario Iniciación, Administrativo Iniciación

Se considerará el grupo de entrada inicial en la empresa, durante el cual se adquieren los conocimientos y la destreza del grupo superior (Grupo 5). Transcurridos tres meses desde su contratación, el trabajador ascenderá automáticamente al siguiente grupo profesional, sin necesidad de ningún otro requisito.

* Gestor Atención Cliente Iniciación: Es el empleado que tiene como principal misión es estar al servicio del cliente desarrollando tareas administrativas auxiliares.

* Operario Iniciación (Mozo Almacén, Manipulador): Es el trabajador de operaciones destinado a realizar aquellas funciones concretas y determinadas que, sin constituir oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad, y el conocimiento del funcionamiento o uso de equipos de trabajo o maquinaria no sofisticada (Transpaleta eléctrica, recoge pedidos y toda maquinaria de similar complejidad).

Grupo 7. Auxiliar Operario y Auxiliar Administrativo.

* Auxiliar Administrativo: Es el trabajador que realiza tareas específicas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia. Su actividad se refiere a cuestiones elementales y está bajo la supervisión de otro trabajador.

* Manipulador: Es el trabajador de operaciones que realiza tareas específicas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia. Su actividad se refiere a cuestiones elementales del oficio designado, que no requiera el manejo de maquinaria y está bajo la supervisión de otro trabajador.

CAPÍTULO VI

Régimen salarial

Artículo 34. Estructura salarial y conceptos.

La retribución de los trabajadores de PWORK estará integrado por:

- a) El salario base de convenio.
- b) Los complementos salariales establecidos en el presente Convenio.
- c) Los complementos extrasalariales que correspondan.
- d) Las Gratificaciones extraordinarias de vencimiento superior al mensual.
- e) En su caso, las mejoras voluntarias individualmente pactadas o unilateralmente concedidas por el empresario.

Artículo 35. Salario de base de convenio.

1. El salario base de convenio es la parte de la retribución abonada a los trabajadores, en función de su grupo profesional de encuadramiento, por la realización del trabajo convenido durante la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente Convenio.

La cuantía del salario base de convenio en cómputo anual para el personal de PWORK es la establecida en el anexo I del presente Convenio, para un trabajador a jornada completa.

2. Los trabajadores con contrato a tiempo parcial percibirán el salario base de convenio en proporción a la jornada pactada.

Artículo 36. Posibles 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 complementos salariales siguientes:

a) Puesto de trabajo.

Se devengará cuando así se acuerde mediante pacto individual o colectivo entre empresa y trabajador en virtud de las especiales características del puesto de trabajo asignado. No tendrán carácter personal ni consolidable, por lo que se suprimirá su abono cuando dejen de efectuarse las funciones o desaparezcan las condiciones que dieron lugar a su devengo.

b) Plus de trabajo nocturno.

Salvo que el trabajo convenido sea nocturno por propia naturaleza, los trabajadores que presten jornada nocturna, tendrán derecho a percibir un complemento salarial en cuantía equivalente al 25 por 100 del salario base establecida en las correspondientes tablas retributivas por categorías del presente Convenio.

c) De carácter personal, excepto antigüedad.

Tales como aplicación de títulos, idiomas o conocimientos especiales, o cualquier otro de naturaleza análoga que derive de las condiciones personales del trabajador y que no haya sido valorado al ser fijado el salario base.

d) Plus de festivos.

Los trabajadores percibirán en concepto de plus de festividad la cantidad del 75 por 100 de incremento del salario base de las horas que realice en domingo o festivo.

No se considera trabajo festivo el realizado por el personal que hubiera sido específicamente contratado para realizar servicios con jornada laboral de lunes a domingo.

e) Plus de coordinación.

Se abonará al trabajador de operaciones que, además de realizar las tareas propias de su grupo profesional desarrolla una labor de concentración ó coordinación, distribuyendo el trabajo o indicando cómo realizarlo, confeccionando los partes oportunos y comunicando anomalías o incidencias a su superior. El importe de este plus se fija en el 10% del salario base de la categoría correspondiente, de acuerdo con las tablas de este Convenio.

Este plus se abonará mientras se realicen tales funciones, no abonándose cuando dejen de realizarse por desistimiento de cualquiera de las dos partes o cuando el trabajador pase al grupo específico de Jefe de Equipo o Coordinador.

Por lo indicado, este plus no podrá ser percibido por los Jefes de Equipo ni por los Coordinadores, al estar incluida ya en su retribución de Convenio, la realización de funciones correspondientes a la coordinación, propias de la categoría profesional.

f) Plus de disponibilidad.

Se abonará en los supuestos en que los trabajadores tengan que estar, como consecuencia de la especificidad del servicio, a disposición de la empresa sin realizar trabajo efectivo. El importe del indicado plus se establecerá individualizadamente, en función de las horas de disponibilidad, especialidad del servicio u otros factores que concurran en el mismo.

Artículo 37. Gratificaciones extraordinarias.

1. Los trabajadores tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, en cuantía equivalente al 100 por 100 del salario de convenio del Grupo correspondiente, de acuerdo con las tablas del presente Convenio.

2. Las gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre se prorratearan en doce mensualidades.

Artículo 38. Percepciones extrasalariales.

Tendrán carácter extrasalarial las percepciones, cualquiera que sea su forma, que no respondan a una retribución unida directamente, mediante vínculo causal, con el trabajo prestado.

Dichas percepciones se regularán en cuanto a sus cotizaciones y retenciones, en su caso, por la legislación vigente en esta materia. Se podrán establecer las siguientes percepciones extrasalariales.

a) Plus de ropa de trabajo.

Se establece, exclusivamente para el personal de operaciones, como compensación de los gastos que obligatoriamente correrán a cargo del trabajador, por limpieza y conservación del vestuario, calzado, cinturones y demás prendas que compongan su uniformidad, considerándose a estos efectos, como indemnización por desgaste de útiles y herramientas.

Su importe se fija en las tablas retributivas, contenidas en los Anexos del presente Convenio.

b) Plus de herramientas de trabajo.

Se establece para los casos de servicios en que sean entregados por PWORK al trabajador para la ejecución del mismo equipos y material de trabajo específicos, como compensación de gastos correspondientes a limpieza y conservación habitual de los mismos. Su importe se fijará en función de las concretas características de las herramientas de trabajo entregadas.

Artículo 39. Complemento IT y AT.

Incapacidad laboral derivada de accidente de trabajo (AT). Se complementa al 100% toda baja por accidente que tenga una duración de más de 30 días.

Incapacidad laboral derivada enfermedad común. Se rige según Ley, no se complementa.

CAPÍTULO VII*Varios***Artículo 40. Liquidación de saldo y finiquito.**

La documentación del recibo de la liquidación de saldo y finiquito se realizará siempre y, como máximo, en los diez días hábiles siguientes a la fecha de la baja. El abono de la liquidación de saldo y finiquito abonará mediante transferencia en el plazo máximo de dos semanas desde la extinción del contrato correspondiente.

Artículo 41. Equipos, material de trabajo, y normas relativas a la imagen y ropa de trabajo.

Para la ropa hay que establecer una comisión paritaria de vestuario que controle la calidad y la ropa adecuada para cada centro y hay que establecer un catálogo de máximos de vestuario teniendo en cuenta la ropa de verano e invierno.

1. El trabajador será responsable de los equipos y material de trabajo que le sean entregados por PWORK 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. El trabajador asimismo es responsable del material que le haya sido entregado, cuando la pérdida o deterioro se haya producido por negligencia, distracción o causa imputable al mismo. Los cambios o sustituciones de ropas de trabajo, utensilios, maquinas, etc. se regirá por el procedimiento establecido al efecto en cada servicio.

Previo informe de la representación legal de los trabajadores en cada servicio, la empresa elaborará las normas correspondientes.

2. Dado que la actividad de PWORK se presta, fundamentalmente, frente a terceros clientes con los que se ha suscrito los correspondientes contratos de arrendamientos de servicios, todos los trabajadores deberán respetar las normas de régimen interno, de seguridad o de acceso a los centros de trabajo que estén establecidas o se puedan establecer por la empresa cliente. Los incumplimientos a estas Normas se considerarán FALTAS LABORALES, cuya gravedad se establece en el régimen sancionador de este Convenio.

Artículo 42. Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación.

1. Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de respetar los principios de no discriminación e igualdad de trato y oportunidades por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o identidad sexual, discapacidad, afiliación o no a un sindicato, tal y como establece la legislación vigente.

Asimismo, las partes firmantes de este convenio manifiestan estar en contra de toda conducta que atente al respeto y la dignidad personal mediante la ofensa, verbal, física o sexual, por motivo de sexo, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o identidad sexual, discapacidad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

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 aplicada ni 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 actuaciones, 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, elaborando un Plan de Igualdad en los términos establecidos legalmente.

Artículo 43. 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 el vigente Procedimiento de la Empresa 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**Artículo 44. Extinción del contrato a instancia del trabajador.**

1. Los trabajadores de PWORK que deseen resolver voluntariamente su contrato con anterioridad a su vencimiento, habrán de ponerlo por escrito en conocimiento de la empresa con la antelación mínima siguiente:

Técnicos titulados: Un mes.

Resto de trabajadores: Quince días.

2. Cuando la vigencia del contrato suscrito entre PWORK y el personal contratado fuera igual o inferior a los plazos de preaviso antes indicados, la duración de los mismos quedará reducida a la mitad del tiempo de vigencia de la relación laboral acordada entre las partes contratantes.

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

CAPÍTULO IX*Régimen disciplinario***Artículo 45. Graduación de faltas.**

Las faltas cometidas por los de PWORK, se clasificarán atendiendo a su importancia, y en su caso, en su reincidencia, en leves, graves y muy graves.

1. Faltas leves. Se considerarán faltas leves, las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad, en un mes, sin motivo justificado. Tiene consideración de falta de puntualidad, tanto la llegada tarde al trabajo como la salida del mismo antes de la hora establecida para ello.
- b) La no comunicación, con 48 horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia o puntualidad al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
- c) El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o sin motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de PWORK o de la empresa contratante, o causara daños o accidentes a sus compañeros de trabajo en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.
- d) La falta de atención y diligencia debida en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.
- e) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- f) No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral o fiscal como el cambio de su residencia habitual.
- g) La falta ocasional de aseo o limpieza personal.
- h) Las faltas de respeto de escasa consideración a sus compañeros, e incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
- i) Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que realice su trabajo habitual sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.
- j) Encontrarse, sin autorización, en el centro de trabajo propio o en el de la empresa contratante, fuera de la jornada laboral.
- k) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen escándalo o alboroto podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
- l) Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves injustificadas por tiempo superior al necesario.
- m) No fichar a la entrada o salida del trabajo, cuando estuviera un sistema de control de acceso, siempre que tal circunstancia sea ocasional.

2. Faltas graves. Se considerarán faltas graves, las siguientes:

- a) Más de tres faltas de puntualidad, en un mes, o hasta tres cuando el retraso sea superior a 15 minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, sin motivo justificado.
- b) Faltar hasta dos días al trabajo durante un mes sin causa que lo justifique.
- c) No prestar la atención o diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración al trabajador, a la empresa, a los compañeros de trabajo o a terceros.
- d) La simulación de supuestos de enfermedad, IT o accidente, así como la falsificación de partes de trabajo, siempre que no se considere falta muy grave.
Y la no entrega en tiempo y forma de los documentos que justifiquen la ausencia por IT por cualquier motivo.
- e) La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo que entrañen riesgo grave para el trabajador, para sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por PWORK o por la empresa contratante.

- f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador, o entrañe el riesgo para su vida o salud o para la de sus compañeros.
 - g) Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al trabajador o a sus compañeros.
 - h) La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada, siempre que no se considere falta muy grave.
 - i) Realizar, sin permiso, trabajos particulares en la empresa o centro de trabajo propio o de la empresa contratante, así como la utilización para uso propio de herramientas de PWORK o de la empresa contratante, tanto dentro como fuera del centro de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.
 - j) La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.
 - k) Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa propia o contratante a personas ajenas, sin la debida autorización para ello.
 - l) La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.
 - m) No advertir, inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones maquinaria o locales.
 - n) Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
 - ñ) La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.
 - o) La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.
 - p) El incumplimiento específico de las normas o instrucciones dadas en materia de prevención de riesgos laborales, siempre que no se considere falta muy grave.
 - q) El mal uso de la maquinaria y de las instalaciones de la empresa cliente.
 - r) La falta de uniformidad en el puesto de trabajo, así como tener un adecuado mantenimiento del mismo.
3. Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves, las siguientes:
- a) Más de diez faltas de puntualidad, en un mes, o de veinte en seis meses, sin motivo justificado.
 - b) Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa o motivo que lo justifique.
 - c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza o de autoridad en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo durante el desarrollo de su actividad laboral.
 - d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo. También se aplicará en los supuestos en que el material sea propiedad o esté en la empresa cliente.
 - e) La embriaguez y toxicomanía habitual que repercuta negativamente en el trabajo."
 - f) La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.
 - g) La competencia desleal.
 - h) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
 - i) La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.
 - j) El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
 - k) La disminución voluntaria y reiterada o continuada en el rendimiento normal del trabajo.
 - l) La desobediencia continuada o persistente.
 - m) Los actos desarrollados en el centro de trabajo propio o del cliente, o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.

- n) La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo propia o de la contratante.
- ñ) El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
- o) La imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.
- p) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.
- q) Usar el teléfono, correo electrónico, Internet u otros medios sin la debida autorización.
- r) Fumar en lugares prohibidos.
- s) El incumplimiento reiterado de los procedimientos de trabajo establecidos por PWORK, así como las normas de la empresa cliente .
- t) No fichar a la entrada o salida del trabajo, cuando estuviera un sistema de control de acceso, siempre que tal circunstancia fuera habitual. Igualmente, Incumplir las normas establecidas por la empresa cliente en cuanto a controles de acceso y salida del centro, así como en cuanto a las normas de seguridad
- u) El acoso laboral, así como la utilización de expresiones atentatorias contra la dignidad de otros trabajadores de caracteres xenófobos, sexuales, religiosos y análogos.
- v) La presentación de reclamaciones o demandas contra la empresa que hayan sido declaradas expresamente por sentencia firme como temerarias.
- w) Coger, comer, beber, etc. productos que se estén manipulando o pertenezcan a la empresa cliente.

Artículo 46. Sanciones.

Aplicación.

1. Las sanciones que las empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

A) Faltas leves:

- a) Amonestación por escrito.

B) Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo de empleo y sueldo de 1 a 15 días.

C) Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 días a 30 días.
- b) Despido disciplinario.

2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta:

- a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- b) La categoría profesional del mismo.
- c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente, se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

4. En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los Delegados sindicales, si los hubiere.

5. Se anotarán en los expedientes laborales de los trabajadores, las sanciones que por falta grave o muy grave se les impongan, anotando también la reincidencia en las faltas leves.

Tramitación y procedimiento sancionador

1. Durante la tramitación de todo expediente disciplinario deberá cumplirse el principio de audiencia al interesado. El incumplimiento de este principio dará lugar a la nulidad de lo actuado, debiendo retrotraerse la tramitación del procedimiento al momento en que se produjo el incumplimiento de dicho principio.

2. Las sanciones por faltas muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario. La incoación se acordará por la empresa en el que deberán constar los hechos susceptibles de sanción y la designación de instructor.

3.-El instructor, como primeras actuaciones, procederá a recibir declaración al presunto inculpado y a evacuar cuantas diligencias se deduzcan de la comunicación o denuncia que motivó la incoación del expediente y de lo que aquél hubiera alegado en su declaración. Ordenará y practicará seguidamente cuantas diligencias sean adecuadas para la determinación y comprobación de los hechos y en particular de cuantas pruebas puedan conducir a su esclarecimiento y a la determinación de responsabilidades susceptibles de sanción.

4. A la vista de las pruebas practicadas y en el plazo de 5 días desde la incoación del expediente, el instructor formulará el pliego de cargos que debe contener: Hechos que se imputen al trabajador, falta presuntamente cometida y posible sanción a imponer.

El pliego de cargos se notificará al trabajador concediéndole un plazo de 5 días para que pueda contestarlo y aportar los documentos que considere convenientes. En este trámite el trabajador podrá además interesar la práctica de las pruebas que considere necesarias.

5. Contestado el pliego o transcurrido el plazo sin hacerlo, el instructor formulará la propuesta de resolución en la que deberán constar los hechos declarados probados que se imputan al trabajador, la valoración jurídica de los mismos y, en su caso, la sanción propuesta. Del expediente completo con la propuesta de resolución se dará traslado al trabajador, al Comité de Empresa y a la representación sindical que hubiera comparecido en el procedimiento .

6. El expediente completo se trasladará al Director de RRHH, que adoptará la decisión de sancionar, no sancionar u ordenar nuevas diligencias para esclarecer puntos confusos del expediente.

La resolución deberá contener los siguientes elementos: Hechos probados, falta cometida, preceptos en que aparece tipificada, trabajador responsable, sanción impuesta y fecha de efectos. Cuando la sanción consista en la suspensión de empleo y sueldo se procurará que la misma se cumpla en meses sucesivos, con un límite máximo de seis meses.

La resolución definitiva se comunicará al Representante de los Trabajadores y a la representación sindical que hubiera comparecido en el procedimiento.

Artículo 47. Prescripción de las faltas.

1. Se producirá la prescripción de las faltas en los siguientes momentos:

- Las faltas leves, a los 10 días.
- Las faltas graves, a los 20 días.
- Las faltas muy graves, a los 60 días.

2. Los indicados plazos se contarán desde que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, prescribirá a los seis meses de haberse producido su comisión.

3. En el caso de faltas continuadas, se tomará en consideración a estos efectos la de la fecha de la última cometida.

CAPÍTULO X*Representación de los trabajadores y elecciones sindicales***Artículo 48. Representación sindical.**

1. Como consecuencia de la diversidad y complejidad de los servicios y del hecho de la actuación de Partnerwork en distintas provincias y centros de trabajo y reconociendo el papel de los sindicatos como interlocutores principales para la regulación y desarrollo de las relaciones laborales y, sin perjuicio de lo establecido en otras Normas, se acuerda que éstos podrán actuar a través de sus secciones sindicales en los órganos de representación establecidos en el presente Convenio.

2. En el supuesto de que el volumen de plantilla de la empresa supere los 800 trabajadores, manteniendo como mínimo este volumen durante al menos un trimestre consecutivo, los Sindicatos que cumplan los requisitos establecidos en los siguientes apartados podrán actuar a través de las secciones sindicales en la forma señalada.

Artículo 49. Representantes de los trabajadores.

Habida cuenta de que las diferentes actividades y servicios que se prestan por la empresa en toda la provincia pueden dar lugar a conflictos relativos a la representación de los trabajadores, las partes firmantes del presente Convenio acuerdan, dentro de los términos del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, racionalizar la estructura de la misma.

Artículo 50. Derecho de información.

La empresa pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores un tablón de anuncios en cada centro de trabajo, que permita a aquellos exponer en lugar idóneo, de fácil visibilidad y acceso, propaganda y comunicados de tipo sindical y laboral. Fuera de dichos tabloneros queda prohibida la fijación de los citados comunicados y propaganda, sea o no dentro del horario de trabajo.

Artículo 51. Horas sindicales.

Las horas de permiso retribuido que, para los representantes legales de los trabajadores dispone el Estatuto de los Trabajadores, podrán ser acumuladas mensualmente en uno o más de tales miembros, contando con la voluntad de los interesados.

Dicha acumulación deberá ser por meses y las no utilizadas no podrán trasladarse a otros meses, ni por el conjunto de cargos, ni individualmente, con excepción de los servicios en los que por su censo de trabajadores solo cuenten con un representante, en cuyo caso dicho trabajador podrá acumular sus horas cada dos meses.

A tales efectos, la cesión de las horas acumuladas se deberá presentar por escrito a la empresa, con antelación a su utilización, y debidamente firmado por el cedente y la aceptación del cesionario.

Cualquier modificación a este régimen, requerirá un acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 52. Preferencia de los representantes de los trabajadores.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en el centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, y dentro del ámbito de sus funciones, en los supuestos de extinción anticipada del contrato de trabajo por disminución del volumen de trabajo, conforme se regula en este Convenio.

Artículo 53. Salud y Prevención de Riesgos Laborales.

Criterios generales.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros de trabajo y establecimientos de las empresas del sector se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y los diversos reglamentos que la desarrollan, y demás normativa vigente sobre la materia y que sea de aplicación.

Como consideraciones de carácter general sobre salud y prevención de riesgos laborales se estipula que:

Las empresas que suscriben el presente Convenio Colectivo desarrollarán las acciones y medidas que sean necesarias en materia de seguridad y salud laboral para lograr que las condiciones de trabajo si es que así fuere, representen el menor riesgo y no afecten negativamente a la salud de los trabajadores.

En todo caso, los planteamientos, actuaciones y medidas que conjuntamente empresas y trabajadores pongan en ejecución, sin condicionar la actividad irán encaminadas a lograr una mejora en la calidad de vida de los trabajadores afectados.

De acuerdo con la legislación vigente, en la elaboración, desarrollo y aplicación de los planes de salud y seguridad en el trabajo así como en los de prevención de riesgos laborales, participarán si existieren, los representantes sindicales de los trabajadores así como las organizaciones sindicales, según sea el ámbito de actuación del plan. En su defecto, tomarán parte los trabajadores del centro de trabajo o de la empresa.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, las empresas afectadas elaborarán para todos sus centros de trabajo y establecimientos, un plan de evaluación general de riesgos para la seguridad y salud de sus trabajadores, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad. Igualmente, cuando proceda, se efectuará una evaluación de los medios y lugares de trabajo y del acondicionamiento del centro o establecimiento.

De existir algún puesto de trabajo que represente cierto riesgo para la salud y seguridad laboral de los trabajadores, las empresas, de acuerdo con los dictámenes y asesoramientos de los Servicios de Prevención y, en su caso, la Inspección de Trabajo, modificarán las instalaciones, los medios o la propia dotación del puesto de trabajo, de forma que se minimice y evite en el mayor grado posible, el riesgo detectado.

Toda ampliación o modificación de las instalaciones de los establecimientos, de su maquinaria o de la tecnología aplicada a los diversos puestos de trabajo, comportará necesariamente una evaluación de los riesgos para la salud y seguridad laboral que pudiere contener, así como su puesta en conocimiento, bien a los representantes de los trabajadores o, en su defecto, a los trabajadores afectados.

La representación legal de los trabajadores en la empresa tendrá información permanente respecto a la puesta en marcha de nueva maquinaria, modificación de instalaciones, su ampliación y de las mediciones, análisis y reconocimientos que se efectúen en relación con las condiciones ambientales de los centros de trabajo.

Las empresas proporcionarán al personal afectado por este Convenio Colectivo una revisión médica anual realizada por especialistas médicos. Se prestará especial atención a los reconocimientos específicos de la mujer, en caso de maternidad. Los resultados se comunicarán al trabajador para su conocimiento.

En cuanto a determinados puestos de trabajo serán de aplicación las normas y disposiciones sobre ergonomía que tiene establecidas o pueda establecer el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Se evaluará de forma especial aquellas actividades o puestos de trabajo expuestos a radiaciones de pantallas de cualquier tipo, a alta sonoridad, a limitaciones de aireación, etc.

Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo tienen derecho a la información y formación sobre las condiciones de su trabajo, sobre las características de su actividad y de su centro de trabajo, sobre la maquinaria y tecnología empleada y sobre todos los demás aspectos del proceso laboral que de alguna forma pudieren representar riesgo para su salud o seguridad personal en el trabajo.

En especial, las empresas vienen obligadas a formar específicamente al trabajador sobre los riesgos que, en su caso, pudieren existir en determinado puesto de trabajo, así como sobre el uso de los medios y conductas necesarios para su eliminación.

En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que regula la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral.

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, con arreglo a la siguiente escala:

Hasta 49 trabajadores, 1 Delegado de Prevención.

De 50 a 100 trabajadores, 2 Delegados de Prevención.

De 101 a 500 trabajadores, 3 Delegados de Prevención.

De 501 a 1.000 trabajadores, 4 Delegados de Prevención.

En las empresas de hasta treinta trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

Finalmente el empresario viene obligado a informar periódicamente a los representantes de los trabajadores si los hubiere, sobre evolución de la salud y seguridad de los trabajadores, índices de absentismo y sus causas, accidentabilidad y sus consecuencias, índices de siniestrabilidad, estudios que se realicen sobre el medio ambiente de los centros de trabajo y, en general, sobre

cualquier circunstancia que colectiva o individualmente pueda tener incidencia en relación con la salud de los trabajadores.

Las empresas desarrollarán un curso de nivel básico de prevención de riesgos Laborales para los delegados de prevención que carecieran del mismo al ser nombrados.

Los Delegados de prevención dispondrán del crédito horario necesario para el desarrollo de sus funciones, no computando dicho crédito con el que tengan como representantes del personal.

Planificación de la actividad preventiva.— La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema General de Gestión de la Empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de esta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales específicos.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, y los procesos y los recursos necesarios (técnicos y humanos) para realizar la acción de Prevención de Riesgos en la Empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

La empresa deberá realizar una evaluación inicial de riesgos para Seguridad y Salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deberán desempeñarlos.

La evaluación de riesgos inicial deberá completar los riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación de riesgo será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración del Comité de Seguridad y Salud Laboral, y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Cuando los Resultados de la evaluación de riesgos lo hiciese necesario, realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

Recursos para las actividades preventivas.— La empresa garantizará la presencia en el centro de trabajo, los recursos preventivos, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos.

Los recursos preventivos deberán tener la capacidad suficiente, disponer de los medios necesarios y ser suficientes en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia.

Se nombrará a un trabajador designado en las actividades de prevención con la capacidad necesaria y con experiencia en este tipo de actividades, o que al menos realice el Curso de Capacitación para el desempeño de las funciones de Nivel básico.

Asimismo, se designará a la persona o personas encargadas de las medidas de emergencia y primeros auxilios. El número de trabajadores designados se determinará en función del número de trabajadores y teniéndose en cuenta los distintos turnos de trabajo. Los trabajadores encargados de las medidas de emergencia serán los responsables de aplicar lo establecido en el Plan de emergencia.

Los trabajadores encargados de las medidas de emergencia deben ser formalmente designados y formados y su nombramiento debe ser comunicado a los representantes de los trabajadores.

El Comité de Seguridad y Salud participará en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención. A tal efecto en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

CARÁCTER NEUTRO DE LAS EXPRESIONES

En el texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y las trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar un texto excesivamente complejo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Las partes firmantes suscriben las manifestaciones contenidas en el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (BOE 18.07.2018) y, acuerdan negociar en el seno de la comisión negociadora permanente su aplicación a los trabajadores de PARTNERWORK.

En consecuencia, y antes de la finalización de la vigencia establecida en el presente Convenio Colectivo y, de manera progresiva, la empresa se compromete en el intento de alcanzar un salario mínimo de convenio de 14.000 €, en todos los servicios a los que sea de aplicación el mismo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

En lo no regulado en el presente Convenio, las partes acuerdan remitirse al Convenio colectivo nacional para las empresas dedicadas a los servicios de campo para actividades de reposición (Código de Convenio n.º 99016925012009).

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Todas las condiciones económicas pactadas anteriormente por encima de las establecidas en el presente Convenio Colectivo serán respetadas. A estos efectos, se implantará la estructura salarial del presente Convenio Colectivo, considerándose la diferencia hasta las anteriores condiciones económicas como complemento personal ("ad personam"), tanto en las percepciones salariales, pagas prorrateadas, como en las extra salariales e indemnizaciones y suplidos, por el mismo concepto. Este complemento no será absorbible, teniendo el reconocimiento por la empresa como condición más beneficiosa de los derechos que disfrutaban los trabajadores antes de la aplicación de este convenio. Este complemento ad personam es irrenunciable y se actualizará cada año con el incremento del IPC del año anterior.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Siempre que la empresa negocia con los clientes al alza las percepciones salariales, deberá reunir a la Mesa de Negociación Permanente de manera extraordinaria a los efectos de poder negociar una subida salarial proporcional a una parte de esta subida de las percepciones.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA

Durante el segundo semestre de 2019 se constituirá una mesa de estudio para la aplicación del concepto de antigüedad o similar de cara al año 2020.

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA

Las partes firmantes del presente Convenio son conscientes y conocedoras de la Sentencia de la Audiencia Nacional de 17 de diciembre de 2015 (luego ratificada por otra del Supremo de 23 de marzo de 2017) que anuló el I Convenio Colectivo Nacional de PartnerWork Solution por encontrar una falta al principio de correspondencia negociadora.

A pesar de lo anterior, la aplicación de las cláusulas del Convenio se vino realizando de manera normalizada durante el tiempo que estuvo "vigente" el Convenio anulado (2012-2016) y, una vez confirmada la Sentencia anulatoria por nuestro Tribunal Supremo, la empresa no decidió rebajar salarios o dejar de ofrecer o aplicar el resto de condiciones laborales recogidas en aquél Texto.

Que, a efectos de evitar la existencia de un vacío temporal entre las condiciones laborales establecidas en la regulación convencional anulada y la que ahora se acuerda, las partes han adoptado los siguientes acuerdos que se incorporan al presente Convenio Colectivo, de manera inseparable al resto del texto del mismo:

- I. «Contractualizar» las condiciones fijadas en el convenio anulado, así como de las mejoras en las condiciones laborales que se hubieran producido desde entonces.
- II. La aplicación y consolidación del salario y del resto de condiciones laborales del convenio anulado implicará:
 - a) Que ambas partes están conformes en validar y consolidar las retribuciones salariales y, en su caso, las extrasalariales recogidas en el texto anulado, así como el resto de condiciones laborales incluidas en el Convenio anulado incorporándolas al presente Convenio Colectivo, en lo que afecte a trabajadores y centros de trabajo existentes en el ámbito del convenio.
 - b) Lo anterior se extenderá a las mejoras de cualquier tipo que, de modo colectivo o individual, se pudieran haber percibido por los trabajadores que han prestado o prestan servicios en el ámbito del convenio.
 - c) El período de tiempo al que se contrae la indicada contractualización será el de la vigencia del convenio anulado.

- III. La buena fe como presupuesto del presente Acuerdo. Este acuerdo descansa, además de en el artículo 3.1.b) ET, en la obligada buena fe negociadora, principio que, conforme a nuestra jurisprudencia, forma parte esencial del contrato de trabajo, como una fuente de integración del contenido normativo del contrato, y, además, constituye un principio que condiciona y limita el ejercicio de los derechos subjetivos de las partes para que no se efectúe de una manera ilícita o abusiva con lesión o riesgo para los intereses de la otra parte.
- IV. Vigente el presente Convenio, la comisión negociadora permanente podrá establecer o determinar un sistema o fórmula de retribución específica y única para los trabajadores afectados por la indicada situación, teniendo en cuenta la situación de la empresa y los resultados de los servicios afectados.

ANEXO I TABLAS
SALARIO 2019

	SALARIO ANUAL	SALARIO MENSUAL 14 PAGAS	PRECIO HORA ORDINARIA	PRECIO HORA EXTRA	PRECIO HORA NOCTURNA
Grupo 1	17.000,00 €	1.214,29 €	9,44 €	10,86 €	11,81 €
Grupo 2	16.000,00 €	1.142,86 €	8,89 €	10,22 €	11,11 €
Grupo 3	14.500,00 €	1.035,71 €	8,06 €	9,26 €	10,07 €
Grupo 4	13.500,00 €	964,29 €	7,50 €	8,63 €	9,38 €
Grupo 5	12.600,00 €	900,00 €	7,00 €	8,05 €	8,75 €
Grupo 6	12.600,00 €	900,00 €	7,00 €	8,05 €	8,75 €
Grupo 7	12.600,00 €	900,00 €	7,00 €	8,05 €	8,75 €

SALARIO 2020

	SALARIO ANUAL	SALARIO MENSUAL 14 PAGAS	PRECIO HORA ORDINARIA	PRECIO HORA EXTRA	PRECIO HORA NOCTURNA
Grupo 1	18.000,00 €	1.285,71 €	10,00 €	11,50 €	12,50 €
Grupo 2	17.000,00 €	1.214,29 €	9,44 €	10,86 €	11,81 €
Grupo 3	15.500,00 €	1.107,14 €	8,61 €	9,90 €	10,76 €
Grupo 4	14.500,00 €	1.035,71 €	8,06 €	9,26 €	10,07 €
Grupo 5	13.000,00 €	928,57 €	7,22 €	8,31 €	9,03 €
Grupo 6	13.000,00 €	928,57 €	7,22 €	8,31 €	9,03 €
Grupo 7	13.000,00 €	928,57 €	7,22 €	8,31 €	9,03 €

SALARIO 2021

	SALARIO ANUAL	SALARIO MENSUAL 14 PAGAS	PRECIO HORA ORDINARIA	PRECIO HORA EXTRA	PRECIO HORA NOCTURNA
Grupo 1	19.000,00 €	1.357,14 €	10,56 €	12,14 €	13,19 €
Grupo 2	18.000,00 €	1.285,71 €	10,00 €	11,50 €	12,50 €
Grupo 3	16.500,00 €	1.178,57 €	9,17 €	10,54 €	11,46 €
Grupo 4	15.500,00 €	1.107,14 €	8,61 €	9,90 €	10,76 €
Grupo 5	14.500,00 €	1.035,71 €	8,06 €	9,26 €	10,07 €
Grupo 6	14.500,00 €	1.035,71 €	8,06 €	9,26 €	10,07 €
Grupo 7	14.500,00 €	1.035,71 €	8,06 €	9,26 €	10,07 €

(03/12.003/19)

