

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Empleo y Competitividad

- 2** *RESOLUCIÓN de 6 de marzo de 2020, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Social Vision Group Spain, S. L. (código número 28102732012019).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Social Vision Group Spain, S. L., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 14 de octubre de 2019, 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 con el artículo 6 del Decreto 52/2019, de 19 de agosto, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 5 del Decreto 73/2019, de 27 de agosto, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y con el artículo 13 del Decreto 287/2019, de 12 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, 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 6 de marzo de 2020.—La Directora General de Trabajo, María de Mingo Corral.

SOCIAL VISION GROUP SPAIN, S.L.CONVENIO COLECTIVO**CAPITULO I****Objeto y ámbito****Artículo 1.** Partes que conciertan el convenio, Ámbito funcional y personal

Son partes firmantes del presente convenio colectivo, de naturaleza estatutaria, por parte de la empresa SOCIAL VISION GROUP SPAIN, S.L. la representación legal de la misma (en adelante, la empresa) y por la otra parte, los integrantes de la mesa negociadora en representación de los trabajadores/as, Daniela Macovei, según consta del Acta de Constitución de la misma de 23 de julio de 2019, en calidad de representante unitaria de los trabajadores.

Los firmantes representan el 100 por 100 de la representación de la parte social.

Dada la naturaleza normativa y eficacia general que trae causa en el citado título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de ambas partes firmantes, el presente convenio colectivo obligará tanto a SOCIAL VISION GROUP SPAIN, S.L. como a todos sus trabajadores/as comprendidos dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial durante su período de vigencia.

Las partes ostentan y se reconocen recíprocamente la representatividad requerida en el título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores/as y, por tanto, con plena legitimidad para suscribir el presente convenio colectivo de carácter estatutario.

Ámbito personal y funcional: el presente convenio colectivo será de aplicación a las relaciones laborales entre la empresa SOCIAL VISION GROUP SPAIN, S.L. y sus trabajadores y trabajadoras, dedicados conjuntamente a prestar sus servicios externos dentro de las actividades que se contemplen o puedan contemplarse en el objeto social de su división de Servicios Integrales, así como los propios estructurales de la entidad.

Artículo 2. Ámbito territorial

El presente convenio será de aplicación en todos los servicios que gestione la empresa SOCIAL VISION GROUP SPAIN, S.L. (división de Servicios Integrales) en la Comunidad de Madrid.

Artículo 3. Ámbito temporal y denuncia

El presente convenio tendrá vigor desde el 01 de noviembre de 2019 y hasta 31 de octubre de 2023, ambos inclusive, prorrogándose, de año en año por tácita reconducción de no existir denuncia formulada por cualquiera de las partes. En el caso de que no existiera denuncia y operara la prórroga, quedarán vigentes tanto las cláusulas normativas como las obligacionales.

En caso de que exista denuncia, ésta habrá de realizarse, al menos, con 90 días de antelación a su término o prórroga en curso, y habrá de formalizarse por escrito y dirigirse a todas las partes negociadoras que lo suscribieron. Si se denunciara el convenio y no se constituyera la Comisión Negociadora, por inexistencia de partes legitimadas para negociar, el mismo quedaría prorrogado por años naturales.

Las partes legitimadas para negociar, de acuerdo con el artículo 87.2, 3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores, una vez denunciado el Convenio Colectivo, se obligan a iniciar las deliberaciones del siguiente, con, al menos, 90 días de antelación a la caducidad del mismo. En el caso de que se acabe el plazo legal establecido para la negociación del convenio sin que se haya llegado a un acuerdo para su prórroga o sustitución por otro, las partes acuerdan mantener, en todo caso, la ultra actividad del convenio hasta la firma de un nuevo Convenio Colectivo que sustituya al presente.

Artículo 4. Principio de igualdad

El presente convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente convenio colectivo.

Todas las referencias en el texto del convenio a «trabajador» o «empleado», «trabajadores» o «empleados», «operario» u «operarios», se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en las empresas comprendidas en el ámbito funcional expresado en el artículo 3.

Artículo 5. Unidad de convenio y vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la autoridad u órgano competente, en el ejercicio de las competencias que le son propias, declarase la nulidad de alguna de las cláusulas del presente convenio, las partes se comprometen a renegociar las mismas manteniendo el equilibrio general del convenio.

Por ser condiciones mínimas las de este convenio colectivo, se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 6. Compensación y absorción

Las condiciones salariales que se establezcan por encima, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, serán compensables y absorbibles. La compensación y/o absorción operará solo entre conceptos salariales entre sí, cualquiera que sea su naturaleza o entre extrasalariales entre sí, también cualquiera que sea su naturaleza.

Artículo 7. Comisión paritaria

1. Se constituye una comisión paritaria para la interpretación y aplicación del presente convenio. Esta comisión está integrada por la delegada de personal que ha participado en la negociación de este convenio y por un representante designado por la empresa.
2. La comisión fija como sede de las reuniones, el local de la empresa sita en calle Saturnino Calleja, 6, 28002 Madrid. Ambas partes consensuarán en cada convocatoria de reunión el lugar de celebración de la misma.
3. La comisión se reunirá, previa convocatoria de cualquiera de los componentes, mediante comunicación fehaciente (carta certificada, burofax u otro medio acreditativo de la misma), al menos con siete días de antelación, como mínimo, a la celebración de la reunión. A la comunicación acompañará escrito donde se plantee de forma clara y precisa la cuestión objeto de interpretación.
4. Para que las reuniones sean válidas, previa convocatoria, tendrán que asistir la delegada de personal y el representante designado por la empresa.
5. La comisión paritaria tomará los acuerdos por mayoría simple de votos de cada una de las representaciones.
6. Expresamente se acuerda que, tendrá carácter vinculante el pronunciamiento de la comisión paritaria cuando las cuestiones derivadas de la interpretación o aplicación del presente convenio, les sean sometidas por ambas partes, siempre que el pronunciamiento se produzca por unanimidad de los miembros asistentes a la comisión paritaria. Dicho pronunciamiento será incorporado en el texto del convenio siguiente, en virtud de la redacción que se acuerde en el momento de la negociación del mismo.
7. Son funciones de la comisión paritaria las siguientes:
 1. Interpretación de la totalidad de los artículos de este convenio.
 2. Celebración de conciliación preceptiva en la interposición de conflictos colectivos que suponga la interpretación de las normas del presente convenio.
 3. Seguimiento de la aplicación de lo pactado.
 4. Las funciones previstas en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores relativas al procedimiento de inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en este convenio.
8. Las partes podrán utilizar los servicios de un asesor por cada una de las organizaciones asistentes.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo**Artículo 8.** Organización del trabajo.

- A. Normas generales —. La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este convenio y a la legislación vigente, corresponde, de forma exclusiva, al empresario, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes. En el supuesto de que se delegasen facultades directivas, se harán de manera que sean suficientemente conocidas tanto por los que reciban la delegación de facultades, como por los que después serán destinatarios de las órdenes recibidas. La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa: Dirección y trabajadores y trabajadoras. Por lo tanto, le es potestativo el adoptar cuantos sistemas de racionalización, automatización y modernización que juzgue precisos, así como la reestructuración y variación de puestos de trabajo, modificación de turnos, revisión de tiempos de mejora de método y, en general, de cuanto pueda conducir a un progreso técnico de la empresa de que se trate, siempre que no se oponga a lo establecido en las disposiciones vigentes en esta materia. La representación legal de los trabajadores y trabajadoras participará en la forma que en este convenio se determina, teniendo por todo ello las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta y velará porque en el ejercicio de estas facultades no se conculque la legislación vigente.
- B. Principios de organización. —. La determinación de los sistemas, métodos y procedimientos de organización científica y racional del trabajo en las empresas y/o sus tareas, secciones y/o departamentos, corresponde a la Dirección, que tendrá, en todo caso, la obligación que legalmente proceda de informar sus decisiones al respecto. Por sistema de organización científica y racional hay que entender el conjunto de principios de organización y racionalización del trabajo y, en su caso, de retribución incentivada, de normas para su aplicación y de técnicas de medición del trabajo y de valoración de puestos. En cualquier sistema de racionalización del trabajo se tendrá en cuenta, entre otras las siguientes etapas:
- a) Racionalización, descripción y normalización de tareas.
 - b) Análisis, valoración, clasificación y descripción de los trabajos correspondientes a cada puesto o grupos de puestos de trabajo.
 - c) Análisis y fijación de rendimientos normalizados.
 - d) Asignación de trabajadores y trabajadoras a los puestos de trabajo según aptitudes. La empresa prestará atención constante a la formación profesional, a la que el personal tiene derecho y deber de completar y perfeccionar mediante la práctica diaria, en las necesarias condiciones de mutua colaboración. Análisis de rendimientos correctos de la ejecución. Una vez que se determine el sistema de análisis de control de rendimientos personal, el trabajador deberá aceptarlo preceptivamente, pudiendo, no obstante, quienes estuvieran disconformes con los resultados, presentar la correspondiente reclamación. La revisión de tiempos y rendimientos se efectuará siempre por alguno de los hechos siguientes:
 1. Por reforma de métodos o procedimientos industriales o administrativos en cada caso.
 2. Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto o indubitado en error de cálculo o medición.
 3. Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores y trabajadoras o alguna otra modificación de las condiciones de aquel.

CAPÍTULO III

Clasificación del personal

SECCIÓN 1

Clasificación según la permanencia**Artículo 9.** Contratación

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales, sobre tipología, naturaleza, modalidad y clases de contratos, vigentes en cada momento.

Asimismo, las partes aceptan como sistema válido, legítimo y eficaz para llevar a cabo la contratación, y modificación y comunicación durante el desarrollo de las relaciones laborales, el sistema de comunicaciones telemáticas certificadas, de tal manera que en las relaciones laborales concertadas a través de dicho sistema no resultará necesaria la estampación de la firma en documento en papel, siendo plenamente eficaz y surtiendo todos sus efectos el consentimiento y las manifestaciones de voluntad otorgadas por medio de la comunicación telemática, siempre y cuando exista consentimiento del trabajador, en pacto individual o colectivo, para la aceptación de dicho sistema.

De igual modo, las partes aceptan como sistema válido, legítimo y eficaz para llevar a cabo la contratación, y modificación y comunicación durante el desarrollo de las relaciones laborales, el sistema de firma biométrica digital. El procedimiento de la firma digital se atenderá a lo establecido en la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

La empresa asume el compromiso de remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso a la cobertura de vacantes de contrataciones que se puedan producir y de promoción del género que esté en minoría en el grupo profesional ofertado por la empresa.

Al margen de lo anterior y en materia de contratación temporal, se establece lo siguiente:

A. Contrato de trabajo en prácticas

Podrá concertarse contrato en prácticas con quienes estuvieren en posesión de las titulaciones que, según la legislación vigente en cada momento (art. 11.1 ET), habiliten para su utilización, para puestos de trabajo que permitan la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados.

Cuando el contrato se celebrará en prácticas la retribución en el primer año no podrá ser inferior al 60% de la fijada para un trabajador o trabajadora que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. Durante el segundo año no podrá ser inferior al 75 %. En cualquier caso, la aplicación de los citados porcentajes tendrá como límite que el conjunto de la remuneración del trabajador y/o trabajadora no podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional.

El período de prueba para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores o trabajadoras a partir de la entrada en vigor de este convenio será el que corresponda, de acuerdo con lo establecido en el art. 10 del convenio.

B. Contrato de trabajo para la formación y el aprendizaje

Cuando se celebrará un contrato para la formación y el aprendizaje, la retribución se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo para un trabajador o trabajadora contratados en el mismo puesto a tiempo completo y, con el límite mínimo, del salario mínimo interprofesional, también en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

C. Contrato de trabajo eventual

Será personal eventual aquel que ha sido contratado con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa.

Los contratos celebrados con esta modalidad podrán tener la duración máxima legalmente establecida o la que, en su caso, establezca el convenio colectivo sectorial aplicable a la actividad o servicio de que se trate, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional segunda del presente convenio colectivo.

D. Contrato de trabajo por obra o servicio determinado

Se considera contrato por obra o servicio determinado aquel que, aun siendo relativo a la actividad normal de la empresa, se realice para atender a una específica ruta, contrata, subcontrata o adjudicación o parte de ellas, o una concreta tarea o servicio o parte de ellos, ello siempre que así se identifique en el contrato laboral escrito.

Los contratos celebrados con esta modalidad podrán tener la duración máxima legalmente establecida o la que, en su caso, establezca el convenio colectivo sectorial aplicable a la

actividad o servicio de que se trate, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional segunda del presente convenio colectivo.

E. Contrato de trabajo de interinidad.

Será aquel que se concierte para sustituir a un trabajador de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo, durante su ausencia, entre otras situaciones, por las siguientes: mutuo acuerdo de las partes, causas válidamente consignadas en el contrato, incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo embarazo, riesgo lactancia, excedencia por cuidado de hijos, excedencia por cargo público o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, excedencia forzosa, cumplimiento de sanciones y demás situaciones que habiliten la suscripción de esta modalidad contractual.

SECCIÓN 2

Clasificación según la función

Artículo 10. Clasificación profesional

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio será clasificado teniendo en cuenta las aptitudes profesionales, titulaciones y el contenido general de la prestación.

Esta clasificación tiene por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la empresa, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y mejore su adecuación en todo momento a un puesto de trabajo, mediante la oportuna formación.

La clasificación del personal consignada en el presente convenio colectivo es meramente enunciativa, no limitativa; y no suponen la obligación de tener provistos todos los grupos profesionales enumerados, si las necesidades de los respectivos servicios gestionados no lo requieren.

Asimismo, dada la evolución de las actividades en SOCIAL VISION GROUP SPAIN, S.L., cabrá la asignación de nuevas actividades, tareas o funciones dentro de los respectivos grupos profesionales; todo lo relativo a las posibles modificaciones a que haya lugar como consecuencia de esta evolución y consiguiente adaptación al mercado habrá de ser objeto de negociación colectiva, o en su defecto, implementadas mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

No son asimismo exhaustivos los distintos cometidos asignados a cada grupo profesional pues todo trabajador o trabajadora incluida en el ámbito de este convenio está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales y conexos cometidos de su competencia y sin menoscabo de su dignidad profesional.

Para la realización de trabajos de superior o inferior grupo profesional, se estará a lo dispuesto en el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores. Desde el momento mismo en que un trabajador o trabajadora realice las funciones prevalentes de un determinado grupo, deberá ser remunerado con arreglo al nivel retributivo que a tal grupo se le asigne, todo ello sin perjuicio de las normas reguladoras de los trabajos de superior o inferior grupo profesional y el respeto a las titulaciones exigidas.

La expresa clasificación de «en funciones», para posibles ascensos, no podrá superar el tiempo establecido como período de prueba previsto para el grupo profesional cuyas nuevas funciones se asignan.

Cualquier función que se desarrolle lo será respetando las normas de seguridad y salud en el trabajo. En tal sentido si el empleado observara alguna circunstancia que pudiera ocasionar un accidente deberá comunicarlo adecuadamente y de inmediato al mando.

De conformidad con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas podrán encomendar a los trabajadores o trabajadoras cualesquiera funciones de las contempladas dentro del grupo profesional en el que se encuentren encuadrados.

A los efectos de determinar la movilidad funcional a que se refiere el párrafo anterior, las partes establecen la clasificación profesional que se especifica a continuación:

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

GRUPO 1

Criterios generales. Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este grupo realizan tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con esfuerzo físico, y/o atención, que no precisan formación específica, y que ocasionalmente pueden necesitar un período de adaptación.

Formación. En general, conocimientos a nivel de formación elemental.

Tareas comprendidas en este grupo:

- Realización de tareas que únicamente requieren esfuerzo y atención, sin experiencia práctica operativa alguna (peones).
- Tareas manuales, reproducción de textos o fotocopias y similares, encuadernaciones simples.
- Tareas de recepción y ordenación de suministros de materiales y su distribución posterior.
- Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas.
- Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia, gestiones ante la Administración (celador).
- Actividades auxiliares de información en distintos puntos (auxiliares de información).
- Tareas (realizadas dentro y fuera de las instalaciones en que se presten servicios), de entrega y recogida de documentación, gestión y clasificación de paquetería, y tramitación de documentación ante organismos y entidades (bedel, ordenanza, repartidor-clasificador).
- Tareas en las entradas de los establecimientos, entre otras,
 - a) Apertura y cierre ordinario.
 - b) Control de entradas y salidas ordinarias de los clientes y las mercancías.
 - c) Recepción de clientes.
 - d) Recogida y custodia, en su caso, de efectos portadores por los visitantes (bolsos, maletas, etc.)
 - e) información en accesos.
- Tareas en el interior de los establecimientos, en relación con los clientes.
 - a) Información, orientación y, en su caso, acompañamiento de clientes.
 - b) Organización y control de la evacuación de clientes, cuando se requiera por cualquier motivo.
 - c) Exigencia del cumplimiento de las normas propias del establecimiento (prohibición de fumar, conducta correcta de clientes, acceso a zonas prohibidas, etc.).
- Tareas en relación con el mantenimiento del establecimiento:
 - a) Control de los bienes o productos existentes en el establecimiento.
 - b) Comprobación del estado y funcionamiento de las instalaciones generales que no sean propiamente de seguridad.
 - c) Control, en su caso a través de medios técnicos, de los sistemas de mantenimiento (calderas, instalaciones eléctricas, etc.).
 - d) Control de los sistemas antiincendios.
 - e) Atención y apoyo en casos de emergencia o similares, con práctica en su caso de primeros auxilios y aviso a bomberos, ambulancias o fuerzas de seguridad, previo desalojo de las instalaciones.
 - f) Tareas de prevención y control de pérdidas, objetos abandonados, custodia de paquetes, objetos, llaves, mercancías, etcétera con elaboración de documentos relacionados con las actividades anteriores, no solo relativos a incidencias, sino a estudios de nivel.
- Labores de manipulación, carga y descarga, y reposición de mercancías, realizadas manualmente o mediante máquinas de manejo sencillo -carretilla, traspalé, etcétera- (peones, auxiliares de almacén, mozos, reponedores).
- Actividades (realizadas con medios informáticos, mecánicos o manuales), de apoyo en las tareas ordinarias de oficina, (auxiliar administrativo, grabador de datos).
- Toma de lectura de los contadores de luz, gas, electricidad y/o agua, de los clientes, utilizando medios manuales o mecánicos (lector de contadores).
- Tareas de conservación y limpieza de instalaciones, vehículos o zonas ajardinadas, con realización, además del mantenimiento de las instalaciones; pequeñas reparaciones de

electricidad, de fontanería, de albañilería, de cerrajería o de pintura; recogida de basuras; recepción y direccionamiento de visitas; atención y cuidado de una centralita telefónica; gestión y cobro en aparcamientos, cines, teatros u otros establecimientos públicos; guarda y custodia de llaves; etcétera (conserje, portero, limpiador, jardinero, taquillero, telefonista, recepcionista).

GRUPO PROFESIONAL II

Criterios generales. Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este grupo realizan tareas que se ejecutan bajo dependencia de encargados o de profesionales, normalmente con importante grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales de carácter elemental.

Formación. Formación teórica o adquirida en la práctica hasta un nivel equivalente a Bachiller, BUP, FP de grado Medio o similar. Con el superior se define la concepción global de las tareas, durante cuya realización, hay posibilidad de consultarle puntualmente y el resultado final es verificado; en consecuencia, ejerce cierta autonomía al decidir sobre la aplicación concreta de los métodos para alcanzar los objetivos. Las tareas se encuentran normalmente estandarizadas y se realizan bajo instrucciones de carácter general, si bien, se requiere cierta aportación personal para adaptar las normas al trabajo ante nuevas situaciones. Aplica ocasionalmente algunas acciones o procedimientos para seleccionar, buscar, discriminar, etc. la información necesaria, la cual no está siempre presente, por lo que es necesario realizar acciones para obtenerla, acciones que exigen habilidades normales, basadas en la experiencia. El puesto no implica responsabilidad directa en la gestión de Recursos Humanos, si bien exige el conocimiento y cumplimiento de las normas de seguridad básicas que le son inherentes. Respecto a la responsabilidad económica, las acciones u omisiones solo afectan a la misión del puesto, con incidencia leve en la unidad productiva, excepto cuando se refieren al servicio prestado a los clientes o afectan a la imagen de la empresa, en cuyo caso puede ser significativa. Tiene acceso y emplea confidencialmente la información básica existente en su área.

Tareas comprendidas en este grupo:

- Actividades de atención generalizada en cualquier lugar o evento (espectáculos, congresos, ferias, etcétera). Información, acompañamiento y guía en conferencias, exposiciones, etcétera (azafata, guía).
- Actividades desarrolladas por aquellos trabajadores y trabajadoras que en el desempeño de sus funciones en la empresa precisen habitualmente el uso de un idioma adicional.
- Funciones básicas de apoyo comercial y desarrollo de proyectos de campañas publicitarias. Recogida de datos, informes, encuestas, información comercial. Funciones de atención telefónica tanto de información, reclamación o gestiones varias, dando siempre respuesta adecuada, con ejercicio de tareas administrativas derivadas de dicha labor, tales como introducción y actualización de información en bases de datos (promotores, encuestadores, teleoperadores, ayudantes de vendedores).
- Tareas de control y cumplimiento de normas en instalaciones deportivas o de ocio, incluyendo tareas de primeros auxilios y de evitación de riesgos de los usuarios. Mantenimiento de piscinas con control de los parámetros de regulación de la limpieza de agua –algas, acidez, etcétera– (monitores, socorristas).
- Labores de preparación y verificación de pedidos, con determinación de la adecuación a la solicitud del cliente de cantidades, marcas, formatos, etcétera, y detección y resolución de incidencias, en su caso (verificador-preparador).
- Tareas de conducción de motocicleta y reparto de paquetería y mercancías (motorista/repartidor).

GRUPO PROFESIONAL III

Criterios generales. Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este grupo realizan trabajos de ejecución autónoma que exigen hábito e iniciativa por parte de los encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otros u otros trabajadores o trabajadoras.

Formación. Titulación de formación profesional de grado Superior o asimilada, o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión, completada con experiencia adquirida en el puesto de trabajo.

Realiza por definición los cometidos propios del Grupo Profesional II pero con gran autonomía, pues con el superior, evalúa el resultado final, solo se concretan los objetivos generales, pero no

los métodos, los cuales son decididos autónomamente, ni hay supervisión durante el proceso a menos que el ocupante lo solicite, sin poder demandar constantemente asistencia jerárquica.

Se requiere igualmente un mayor grado de iniciativa y creatividad, pues existen normas e instrucciones que deben ser interpretadas y totalmente adaptadas para fijar las directrices concretas de la tarea. Para la obtención de la información, precisa conocimientos especializados, obtenidos mediante una formación adecuada.

Tareas comprendidas en este grupo:

- Trabajos, realizados con alto grado de iniciativa y responsabilidad, y de forma manual o mecanizada, tales como confección de partes, transcripciones de listados, presupuestos, redacción de correspondencia, informes, liquidaciones, cálculos, estadísticas, entrega de vestuario, confección de pedidos, pagos, atención telefónica a clientes o personal etcétera, que afectan a la totalidad o una muy gran parte de la actividad de la empresa (oficial administrativo).
- Tareas comprendidas en una profesión u oficio, para cuyo desempeño se requiere la obtención del correspondiente título de formación profesional, o los conocimientos adquiridos a través de su ejercicio (electricista, fontanero, carpintero).
- Tareas de conducción de vehículo tipo utilitario, furgonetas de menos de 3.500 kg o carretilla (conductor).

GRUPO PROFESIONAL IV

Criterios generales. Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este grupo realizan tareas con responsabilidad de mando, con contenido de actividad intelectual y de interrelación humana, así como con autonomía dentro del proceso.

Formación. Titulación de formación profesional, BUP o COU o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión, completada con conocimientos y experiencia adquirida en el puesto de trabajo.

Tareas comprendidas en este grupo:

- Labores consistentes en la verificación y comprobación del exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas al personal operativo, dando cuenta inmediata al mando de cuantas incidencias observe, y tomando las medidas que estime oportunas para la correcta prestación del servicio.
- Organización del trabajo en colaboración con el técnico de producto (supervisor, inspector de servicios, coordinador, encargado).

GRUPO PROFESIONAL V

Criterios generales. Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este grupo, realizan funciones que:

- Se relacionan con tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.
- Significan la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.
- Comportan responsabilidades completas por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de personal perteneciente al grupo profesional y a los que deben dar cuenta de su gestión.
- Afectan a la realización de tareas técnicas de alta complejidad, e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación. Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a titulaciones universitarias de grado medio. Eventualmente, podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este grupo.

Tareas comprendidas en este grupo: Cometidos de asesoramiento técnico, estratégico y operativo, con supervisión y control, por sí o a través de otro, del desarrollo de actividades, procedimientos, etcétera, manteniendo entrevistas con los clientes, e informando y recomendando criterios de actuación al respectivo jefe. Elaboración de documentos de cualquier índole, incluidos cuadrantes.

Asignación de labores a los operarios, solventando incidencias (técnico de producto, técnico de departamento).

GRUPO PROFESIONAL VI

Criterios generales. Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este grupo, a las órdenes inmediatas de la Dirección y participando en la elaboración de la política de la empresa, planifican, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido, el establecimiento y mantenimiento de las estructuras productivas y de apoyo, y el desarrollo de la política industrial, financiera y comercial. Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, etcétera, en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Formación. Poseerán titulación universitaria de grado superior o Doctorado, o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, y experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Tareas comprendidas en este grupo:

- Dirección y responsabilidad de la empresa en todos los aspectos, con amplia preparación técnico-práctica y título adecuado (director general).
- Gestión y coordinación de un ámbito genérico de actividad o producto, desarrollando, asimismo, cuantas funciones y comportamientos sean necesarios, incluidos los comerciales, con el fin de hacer posible la obtención de los mejores resultados económicos en tal ámbito, todo ello sometido a las instrucciones, directrices y planteamientos emanados de la dirección general. Asunción de dirección y responsabilidad de funciones administrativas, de gestión financiera o contable, o de gestión de personal, en su más amplio sentido (jefe de producto, jefe administrativo y de gestión, jefe de recursos humanos).

CAPÍTULO IV

Ingreso y extinción

Artículo 12. Período de prueba

Deberá concertarse siempre por escrito. El período de prueba, establecido según grupos profesionales, no podrá exceder de lo siguiente:

- Grupo I, Grupo II, Grupo III, Grupo IV: 2 meses
- Grupo V y Grupo VI: 6 meses.

No obstante, no existirá periodo de prueba si el trabajador fuera contratado de nuevo por la misma empresa, salvo que lo sea para grupo diferente, actividad, tarea y/o función al que estaba contratado anteriormente y siempre de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del ET.

La situación de incapacidad temporal, nacimiento y cuidado del menor, adopción o acogimiento, que afecte al trabajador durante el periodo de prueba, no interrumpirá el cómputo del mismo.

Artículo 13. Ceses

El personal que voluntariamente desee causar baja en la empresa deberá notificarlo a la misma por escrito con 15 días hábiles de antelación, ello salvo los trabajadores o trabajadoras encuadrados en los grupos V y VI, que deberán preavisar a la empresa por escrito con al menos un mes de antelación.

La empresa se obliga a sellar y firmar el acuse de tal notificación. La falta de preaviso facultará a la empresa para deducir de la liquidación, saldo y finiquito el equivalente de la retribución total correspondiente a tantos días naturales cuantos falten para el cumplimiento del plazo de preaviso en cada caso fijado.

Asimismo, la empresa se obliga a notificar al trabajador o la trabajadora contrato de trabajo de duración determinada superior a un año, la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días. La falta de preaviso obligará a la empresa a indemnizar al trabajador o a la trabajadora el equivalente de la retribución total correspondiente a tantos días naturales cuantos falten para el cumplimiento del plazo de preaviso fijado.

Respecto del preaviso en los contratos de interinidad, se estará a lo expresamente pactado en el contrato.

Respecto del cese por notificación de la empresa al trabajador o la trabajadora se estará al contenido del contrato laboral no procediendo indemnización salvo expresa obligación legal en contra o que así conste por escrito en el contrato de trabajo.

Artículo 14. Excedencia voluntaria

Sin perjuicio de lo establecido en el punto 2 del artículo 46 del ET, el trabajador con una antigüedad en la empresa de al menos 12 meses tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado una vez por el mismo trabajador si han transcurrido al menos 3 años desde el final de la excedencia en este artículo regulada. Durante el tiempo de excedencia no se podrá prestar servicios ni desarrollar actividades relacionadas directamente con las de SOCIAL VISION GROUP SPAIN, S.L. C.I.F.: B88121975 (división de Servicios Integrales).

Asimismo, la empresa y el trabajador/a podrán acordar el disfrute de excedencias especiales con reserva de puesto de trabajo.

En ninguno de los dos supuestos anteriores computará el periodo de excedencia a efectos de antigüedad.

CAPÍTULO V

Lugar de trabajo y cambios de puesto

Artículo 15. Lugar de trabajo

Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la actividad, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la empresa que procederá a la distribución de su personal de manera racional y adecuada a los fines productivos dentro de la localidad de que se trate.

A estos efectos se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate, como a las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquel una macroconcentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos siempre, o cuando se trate de municipios que se encuentren en un radio de 50 kilómetros, y siempre que, en ambos casos, estén comunicados por medios de transporte públicos a intervalos no superiores a una hora y media.

Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no dan lugar a dietas ni otro tipo de indemnizaciones sin perjuicio de lo establecido en el art. 35 de este convenio.

Artículo 16. Dietas y desplazamientos

Cuando un trabajador o trabajadora tenga que desplazarse por necesidad del servicio fuera del lugar de trabajo donde habitualmente presta sus servicios o cuando salga de la localidad -entendida en el sentido definido en el artículo anterior- tendrá derecho al percibo de dietas, salvo novación contractual modificando el lugar de trabajo o que dicho desplazamiento no tenga para él perjuicios económicos.

El importe de las dietas será durante toda la vigencia del convenio el siguiente (sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas que los trabajadores y/o las trabajadoras pudieran tener reconocidas a la firma del presente convenio, o que puedan tener en el futuro), será el coste real de las comidas o pernoctas, previa justificación documental y hasta un máximo de:

- 10,00 euros cuando deba hacer una comida fuera de la localidad.
- 25,00 euros cuando tenga que pernoctar y desayunar.
- 40,00 euros cuando tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas y desayuno.

En estos casos el desplazamiento en vehículo particular dará derecho al cobro de 0,19 € por km. Si se efectúa el desplazamiento en vehículo de la empresa no procederá el cobro de cantidad alguna por km.

Si se realiza en transporte público se percibirá el importe del billete. La empresa decidirá si para cada desplazamiento el empleado debe utilizar transporte público o de empresa.

Los importes económicos señalados en el párrafo anterior comienzan a devengarse desde que se sale de la localidad en los términos más arriba señalados.

La asignación de vehículo en ningún caso comportará condición más beneficiosa.

Cabrá, a efectos de simplicidad, efectuar pactos de compensación global por kilometraje efectuado en vehículo propio.

CAPÍTULO VI

Tiempo de trabajo

Artículo 17. Jornada

La jornada de trabajo será de 1.826 horas anuales de trabajo efectivo en cómputo anual.

Artículo 18. Distribución de la jornada

Dicha jornada ordinaria (1.826 horas) podrá ser distribuida de forma irregular según las necesidades de la empresa, con absoluto respeto de los descansos legales entre jornadas (art. 34.3 ET) y semanal (art. 37.1 ET y normativa de desarrollo), disfrutándose de acuerdo a lo establecido en el presente convenio.

La empresa señalará los cuadrantes de horarios y turnos, si los hubiera, respetando en todo caso la legalidad vigente, que serán puestos en conocimiento de los trabajadores antes de que desplieguen efectos, y siempre con una antelación mínima de tres días.

En aquellos servicios que por la actividad de los mismos, pueda en ocasiones dificultar su organización la entrega de los cuadrantes con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, se podrá hacer entrega de aquellos en menor tiempo al indicado en el Párrafo anterior, en cuyo caso se abonará a los/as trabajadores/as el complemento de Plena Disponibilidad

La empresa, en la medida que la naturaleza del servicio y el nivel de actividad lo permita, distribuirá el tiempo de trabajo adaptando la duración y distribución de la jornada de trabajo favoreciendo la conciliación efectiva de la vida personal, familiar y laboral.

La distribución irregular de la jornada no implicará variación alguna respecto de la forma en que se devengan y abonan las remuneraciones ordinarias pactadas en este convenio, debiendo percibirse la remuneración de las tablas salariales fijadas en el convenio, con independencia del número de horas efectivamente realizadas.

Si como consecuencia de la prestación laboral y/o del propio servicio se produjera un exceso o un defecto entre las horas realizadas y las pactadas en el contrato de trabajo, se realizará una regularización de horas con periodicidad anual (por año natural).

En el supuesto de defecto de horas, para posibilitar la recuperación de las mismas, la fecha tope de la regularización será el trimestre posterior a la finalización del año natural, es decir, durante los meses de enero, febrero y marzo del año natural siguiente.

Para lograr la recuperación de horas que debe el personal (exceso-defecto), la empresa ofertará al menos en dos ocasiones la posibilidad de recuperarlas. En caso de rechazarlas, la empresa podrá proceder al descuento en la nómina del trabajador del importe correspondiente por hora ordinaria.

Los tiempos de exceso de prestación efectiva de trabajo que se produzcan sobre la jornada anual no serán considerados horas extraordinarias si tales excesos se compensan debidamente con descanso conforme a lo previsto en el presente convenio Colectivo, en una hora de descanso por cada hora que exceda la jornada efectiva de la jornada anual, a fijar de mutuo acuerdo entre el trabajador o trabajadora afectados y la Dirección de la Empresa, dentro de los tres meses desde la

finalización del cómputo, procurando ambas partes que no coincidan tales descansos con los períodos punta de producción.

Cuando por cualquier causa superara la jornada máxima en cómputo anual, la suma de las horas trabajadas efectivamente y aquellas en las que la obligación de trabajar estuvo legalmente suspendida, manteniendo el derecho a retribución de la Empresa, bien a su cargo, o en pago delegado, las horas de exceso que resultaren, transcurrido el período antes referido, se compensarán al trabajador o a la trabajadora en proporción al tiempo efectivamente trabajado, como horas ordinarias o en tiempo libre equivalente.

Artículo 19. Descanso semanal

En la fijación de los horarios mensuales en servicios organizados en régimen de turnos de trabajo, en cumplimiento del artículo 37º de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y del artículo 2 y 19 del Real decreto 1561/1995, en lo que se refiere al descanso semanal, de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador o la trabajadora, según necesidades del servicio, podrá acumularse el medio día de descanso semanal para su disfrute en otro momento dentro de un ciclo no superior a cuatro semanas, que no necesariamente comprenderá la tarde del sábado, o en su caso la mañana del lunes y el domingo, y el día completo de descanso dentro de un ciclo no superior a catorce días, sin que ello implique reducción de la jornada anual pactada en el convenio Colectivo.

De acuerdo con el párrafo anterior el descanso del medio día semanal podrá acumularse en períodos de hasta cuatro semanas o separarse del día completo para su disfrute en otro día de la semana.

Para los trabajadores y/o las trabajadoras que presten los servicios regularmente durante 6 días a la semana el descanso se podrá establecer por alguno de los siguientes sistemas:

- Acumulándose cada dos semanas en un día completo, descansándose en semanas alternas dos días.
- Cada dos semanas separando el medio día de una de ellas del día completo y uniéndolo al descanso de la otra semana, disfrutándose en la misma de los dos medios días, uno antes y el otro después del día completo que será preferentemente domingo.

Con el fin de conciliar la vida laboral y familiar, las empresas facilitarán a los trabajadores la libranza de, al menos, un fin de semana al mes -sábado y domingo-, salvo en los siguientes supuestos:

- a) Cuando los trabajadores se adscriban voluntariamente a prestar servicios en tales días.
- b) Cuando los trabajadores hayan sido contratados expresamente para prestar servicios en dichos días.
- c) Cuando el trabajador esté adscrito a un servicio con un sistema pactado de rotación de libranza diferente.
- d) Cuando, excepcionalmente, se requiera por los clientes a los que se prestan servicios obligatorios en los fines de semana un incremento imprevisto de plantilla, que pueda impedir a la empresa facilitar puntualmente dicha libranza.

Lo/as trabajadores/as podrán permutar entre ellos los turnos de trabajo, previa comunicación a la empresa con veinticuatro horas de antelación, y siempre que ésta preste su autorización expresa.

En el caso de que el descanso semanal se compense mediante el disfrute de un día de descanso a la semana, se entenderá en turnos rotativos a lo largo de toda la semana y no será posible su compensación económica.

Artículo 20. Horas extraordinarias y horas complementarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias todas las que excedan de la jornada máxima ordinaria establecida en el presente convenio colectivo (art. 17). La empresa podrá, en cada momento, optar entre retribuirlos o compensarlos con descanso equivalente. De acuerdo con lo establecido en el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores, en caso de optar por su compensación mediante descanso, este se disfrutará dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Teniendo en cuenta las características y naturaleza de los servicios propios del ámbito funcional del presente convenio, muchos de ellos de atención al público o de servicios públicos, que exigen

o pueden exigir su prestación con fluctuaciones de carga de trabajo imprevistas y ajenas a la voluntad de la empresa adjudicataria, impidiendo, por consiguiente, la organización estable y regular del servicio, y teniendo en cuenta la imposibilidad de aplazar el trabajo por el tipo de servicio (público) que se presta, o sustituirlos por algunas de las modalidades de contratación legalmente establecidas, por la inmediatez que se requiere, expresamente se pacta que los excesos de jornada que sean retribuidos tendrán la consideración de horas extras estructurales cuando se realicen para atender pedidos imprevistos, períodos punta de producción, cubrir ausencias imprevistas, cambios de turno, reparación de las averías o incidencias similares, o terminación de trabajos necesarios para la continuidad del servicio del día, u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, y serán de realización obligatoria por parte de los trabajadores y de las trabajadoras.

En caso necesario, ambas partes podrán convocar la comisión paritaria para concretar con mayor detalle las circunstancias en que las horas extraordinarias deban ser calificadas como estructurales.

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

Cuando se opte por la retribución esta se efectuará con arreglo, al precio que para cada grupo profesional se hace figurar en la tabla salarial.

El cuanto al número de horas complementarias en contratos a tiempo parcial podrá llegar al 60 % de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato, en cómputo de jornada anual. Su distribución será libre para la empresa, a lo largo de todo el trimestre atendiendo a las necesidades del servicio.

Artículo 21. Vacaciones 15 días de antelación

Las vacaciones se devengarán del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año. Las vacaciones, en ambos supuestos, han de disfrutarse durante el año natural del devengo y entre los meses desde 1 de enero a 31 de diciembre, sin perjuicio de las excepciones contempladas en la legislación vigente.

La duración de las vacaciones anuales será, por año completo de trabajo, de 31 días naturales, pudiendo distribuirse por acuerdo en varios periodos, salvo que ingresen en la Empresa con posterioridad al 1 de septiembre, o su parte proporcional.

El período o períodos de su disfrute se fijarán de común acuerdo entre el empresario y el trabajador o la trabajadora, y en la medida que la organización del trabajo lo permita, los trabajadores y las trabajadoras tendrán opción para fijar las fechas de disfrute de uno de los periodos no superior a 15 días naturales, en caso de disfrute fraccionado.

No obstante, en los casos en que el trabajador o la trabajadora preste servicios en un lugar de trabajo en que se produzca el cierre de las instalaciones durante el período vacacional, el descanso anual del trabajador o de la trabajadora deberá coincidir necesariamente con las fechas en que aquel se produzca.

Como principio y preferencia única para el derecho de opción de los trabajadores y de las trabajadoras a un determinado turno de vacaciones, se establece que quien optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador o trabajadora en la elección de un determinado turno, pierde esa primacía de opción hasta tanto no la ejercite el resto de sus compañeros en una unidad de trabajo. En los casos en que no se haya devengado un año natural completo se tendrá derecho al disfrute de la de la parte proporcional.

Artículo 22. Licencias

1. El trabajador o la trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador o la trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

- c) Se considerará necesario el desplazamiento, a los efectos de la concesión de los permisos regulados en este artículo, cuando el mismo sea superior a 250 km. o cuando, en su caso, se acredite la no disponibilidad de transporte público con la frecuencia adecuada.
- d) Asistencia a consulta médica para acompañar a hijos menores, de hasta 14 años de edad, y a familiares hasta el segundo grado de consanguinidad que presenten alguna discapacidad psíquica, física o sensorial. En este supuesto el permiso deberá solicitarse con suficiente antelación y justificarse posteriormente, con acreditación de la hora de la cita y terminación de consulta.
- e) Un día por traslado del domicilio habitual.
- f) 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 período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- g) 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 período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis del Estatuto de los Trabajadores.
- h) 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.
- i) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

2. Las situaciones previstas en favor de los cónyuges o familiares reguladas en el presente artículo, excepto el apartado a, se extenderán a los supuestos de parejas de hecho o estables, a cuyo efecto se requerirá la inscripción en el registro público correspondiente o la acreditación mediante certificado de convivencia municipal.

3. El disfrute de dos días de asuntos propios. Su disfrute, que no será computado como tiempo efectivamente trabajado y sin que el mismo suponga reducción de la jornada anual pactada en el convenio Colectivo, será fijado, teniendo en cuenta los requisitos más abajo recogidos, por el trabajador o la trabajadora, con la exigencia de un preaviso por escrito, a sus mandos intermedios, de al menos 15 días naturales, salvo casos excepcionales, debidamente justificados ante la Empresa, para su valoración por esta.

Requisitos para su disfrute:

- Los dos días no podrán disfrutarse de forma consecutiva; ni acumularse a procesos de vacaciones. Así como no podrán disfrutarse los viernes, los lunes ni los festivos.
- Sólo podrá hacerse uso simultáneo de esta licencia conforme a la siguiente escala, referida a la plantilla del servicio o la del turno:
 - Hasta seis trabajadores/trabajadora: un trabajador/trabajadora.
 - De siete a quince trabajadores/trabajadoras: dos trabajadores/trabajadoras.
 - De dieciséis a veinte trabajadores/trabajadoras: tres trabajadores/trabajadoras.
 - De veintiuno a treinta trabajadores/trabajadoras: cuatro trabajadores/trabajadoras.
 - De treinta y uno a cuarenta trabajadores/trabajadoras: cinco trabajadores/trabajadoras.
 - De cuarenta y uno a cincuenta trabajadores/trabajadoras: seis trabajadores/trabajadoras.
 - Más de cincuenta trabajadores/trabajadoras: el 15 por ciento de la plantilla.
- En el caso de coincidencia de solicitudes en un número superior a los límites establecidos, tendrán preferencia los trabajadores y las trabajadoras que lo hayan solicitado con antelación.
- En el caso de que hubiera un sólo trabajador en el centro de trabajo o en el mismo horario, la empresa, atendiendo a las circunstancias, acordará o no su disfrute.

Artículo. 23. Permiso sin sueldo

Los trabajadores y las trabajadoras que lleven, como mínimo un año en la empresa podrán solicitar, con una antelación mínima de 15 días al inicio del disfrute, un único permiso sin sueldo al año de hasta 4 meses de duración, que podrá fraccionarse en dos periodos, debiendo ser el de menor duración de un mínimo de 15 días. La empresa concederá este tipo de licencia siempre que haya causa justificada y lo permita la organización del trabajo. Tanto la petición del trabajador o la

trabajadora como la no concesión por parte de la empresa, deberán efectuarse por escrito y aduciendo la justificación oportuna.

CAPÍTULO VII

Retribuciones

Artículo 24. Disposición general

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo y corresponde a la jornada a tiempo completo a que se refiere el artículo 15 del presente convenio.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos dentro de los cinco primeros días naturales de cada mes. No obstante, los complementos variables establecidos en el convenio colectivo se abonarán en la nómina del mes siguiente al que se haya devengado.

Para los ejercicios 2019 y 2020 las retribuciones serán las establecidas en la tabla salarial del anexo I.

Artículo 25. Estructura salarial

La estructura salarial que pasarán a tener las retribuciones desde la entrada en vigor, del presente convenio será la siguiente:

a) Salario base.

b) Complementos:

1. Complemento de Antigüedad.

2. De puesto de trabajo:

- Complemento de nocturnidad.
- Plus puesto de trabajo.
- Plus plena disponibilidad.
- Plus responsable de equipo.
- Plus de trabajo en Nochebuena y Nochevieja.

1. Cantidad o calidad de trabajo: Complemento de productividad / actividad

2. De vencimiento superior al mes:

- Paga de Verano.
- Paga Navidad.

1. Otros complementos salariales:

- Plus de Transporte.
- Plus de Vestuario.

Artículo 26. Salario Base o retribución básica

Es la retribución fijada correspondiente a una actividad normal. Sus importes se enumeran por grupos profesionales en la tabla adjunta. Se abonará en 14 pagas, salvo pacto individual en contrario.

La empresa podrá facilitar a cada trabajador o trabajadora mediante su puesta a disposición en una intranet específica y securizada, el recibo salarial que acredite claramente con exactitud la totalidad de las cantidades que percibe y los conceptos correspondientes a cada una de ellas.

Artículo 27. Complemento de antigüedad

El complemento de antigüedad consistirá en quinquenios, cuyo importe mensual ascenderá al 3 % del salario base vigente en cada momento, hasta un máximo de tres quinquenios.

Comenzará a percibirse en el recibo de salarios correspondiente a la mensualidad siguiente a aquella en que se cumpla cada quinquenio. Este concepto se abonará en catorce pagas salvo pacto individual en contrario.

En todo caso, la fecha inicial para el computo de la antigüedad y en consecuencia, devengo del complemento, será la de ingreso efectivo del/la trabajador/a en la Empresa.

Artículo 28. Complemento de nocturnidad

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22.00 y las 06.00 horas.

Complemento de nocturnidad. —Salvo que el salario se haya establecido atendiendo aquel trabajo sea nocturno por su naturaleza y sin perjuicio de lo que más abajo se dirá la retribución específica por nocturnidad, que lo será por día efectivamente trabajado, será del 20 por 100 sobre el salario base día.

Salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su naturaleza, el trabajador o la trabajadora que realice en período nocturno una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual, percibirá una retribución específica por nocturnidad, por día efectivamente trabajado, del 20 % sobre el salario base día.

Fórmula:

$$\frac{\text{Salario base mensual}}{30 \text{ días}} \times 20\% \times \text{días de trabajo nocturno}$$

Dicho importe corresponde a una jornada completa realizada en periodo nocturno.

En caso de jornada a tiempo parcial o de trabajador o trabajadora nocturnos que no realice toda su jornada diaria en periodo nocturno, se percibirá la cantidad proporcional al número de horas efectivamente realizadas en periodo nocturno.

El trabajo realizado ocasionalmente en periodo nocturno, será retribuido adicionalmente con un plus de nocturnidad por hora nocturna efectivamente trabajada según tablas anexas, independientemente de que esta se realice en jornada laboral o festiva.

Ambas partes acuerdan que en cada caso y momento se podrá decidir por la empresa la compensación del tiempo empleado en el trabajo nocturno por descansos, según valor precio hora nocturna.

Artículo 29. Plus puesto de trabajo

Se devengará cuando así se acuerde mediante pacto individual en virtud de las especiales características del puesto asignado. No tendrá carácter personal ni consolidable, por lo que se suprimirá su abono cuando desaparezcan las condiciones que dieron lugar a su devengo.

Artículo 30. Plus plena disponibilidad

Percibirá este plus aquel trabajador o trabajadora que, por haberlo así acordado con la empresa o por la propia naturaleza del puesto de trabajo que ocupa, y mientras lo ocupe, sea exigencia del mismo flexibilizar su horario de forma que pueda modificar sus tiempos de trabajo y descanso atendiendo a los ciclos y necesidades específicos del puesto o coordinándolos con otros trabajadores y trabajadoras de su misma responsabilidad, siempre que quede garantizada una correcta atención a los objetivos del puesto.

Este plus implica la obligación de quien lo percibe a permanecer localizable y dispuesto para cubrir cualquier necesidad del servicio durante las 24 horas del día, dentro o fuera de su turno.

El importe se establecerá mediante pacto entre empresa y trabajador o trabajadora, y será, como mínimo, de 497,72 Euros/Brutos anuales durante toda la vigencia del convenio (por once pagas) vinculado y correspondiente a los meses que, en su caso, efectivamente la empresa haga uso de su disponibilidad.

Artículo 31. Plus responsable de equipo

Se abonará al trabajador o a la trabajadora que, además de realizar sus tareas propias, realiza también tareas de coordinación, distribución del trabajo, indicando cómo realizarlo, confeccionando los partes oportunos y comunicando cuántas anomalías e incidentes se produzcan a su superior. Este plus será como mínimo 377,17 euros brutos anuales durante toda la vigencia del convenio, correspondiente a los meses que, en su caso, efectivamente la empresa haga uso de su responsabilidad.

En el caso de concurrir en un mismo trabajador o trabajadora las circunstancias que dan derecho al devengo tanto del plus plena disponibilidad como del plus de responsable de equipo, el trabajador o la trabajadora percibirá un único importe mínimo de 612,43 euros brutos anuales durante toda la vigencia del convenio, distribuido en once mensualidades, en concepto de responsable de equipo.

Artículo 32. Plus de trabajo en Nochebuena y Nochevieja

Percibirá un plus de 50 euros brutos todo el personal que preste servicios en los días y durante todas las franjas horarias que a continuación se reseñan:

- Entre las 24.00 horas del día 24 de diciembre y las 08.00 horas del día 25 de diciembre.
- Entre las 24.00 horas del día 31 de diciembre y las 08.00 horas del día 1 de enero.

Aquellos trabajadores o trabajadoras que no completen toda la franja horaria de referencia, percibirán la parte proporcional del plus correspondiente a las horas efectivamente trabajadas dentro de aquella.

Artículo 33. Complemento de productividad / actividad

Mediante acuerdo individual se podrá pactar el abono de una retribución variable, derivada del mayor rendimiento o productividad del trabajador o de la trabajadora, cuando el servicio prestado así lo aconseje (se citan como ejemplo, y a título no exhaustivo, los trabajos de lectura de contadores, reparto de paquetería, campañas promocionales, encuestas, grabación de datos y tareas de logística, etc.).

Artículo 34. Complementos de vencimiento superior al mes

Se establecen dos pagas extraordinarias de igual importe que se devengan semestralmente.

- Paga de Verano: se abonará en el mes de junio y antes del día 25. Los conceptos a abonar son los siguientes: 30 días de Salario Base, Antigüedad (en el caso de que se tenga reconocido dicho concepto), plus de vestuario y plus de transporte. Se devenga desde el 1 de enero hasta el 30 de junio de cada año.
- Paga de Navidad: se abona en el mes de diciembre y antes del 25 de mismo mes. Los conceptos a abonar son los mismos que la paga de julio. Se devenga desde el 1 de Julio hasta el 31 de diciembre de cada año.

Individualmente, se podrá pactar que el abono de estos pagos extraordinarios sea prorrateado en doce mensualidades.

Artículo 35. Otros complementos no salariales

- Plus transporte

Se devengará cuando así se acuerde mediante pacto individual en virtud de las especiales características del servicio prestado a domicilio, en su caso. No tendrá carácter personal ni consolidable, por lo que se suprimirá su abono cuando desaparezcan las condiciones que dieron lugar a su devengo.

- Plus vestuario

Se devengará cuando así se acuerde mediante pacto individual en virtud de las especiales características del servicio prestado, en su caso. No tendrá carácter personal ni consolidable, por lo que se suprimirá su abono cuando desaparezcan las condiciones que dieron lugar a su devengo.

CAPÍTULO VIII**Seguridad y salud en el trabajo****Artículo 36. Principios generales**

Las partes firmantes consideran esencial proteger la seguridad y la salud de los trabajadores y las trabajadoras frente a los riesgos derivados del trabajo mediante el establecimiento de políticas de prevención laboral eficaces y que sean fruto del necesario consenso entre ambas partes.

En consecuencia, y a la luz de lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, el Reglamento de los Servicios de Prevención aprobado por el Real decreto 39/1997, de 17 de enero, y demás disposiciones de desarrollo que los complementan, así como las que pudieran promulgarse en sustitución de estas, consideran prioritario promover la mejora de las condiciones de trabajo y continuar esforzándose en la mejora permanente de los niveles de formación e información del personal en cuanto puede contribuir a la elevación del nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y las trabajadoras.

La empresa realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales, que incluirá la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos, y mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y las trabajadoras, desarrollando una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos y los niveles de protección existentes, disponiendo lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

En el seno de cada Comité de Seguridad y Salud en el trabajo, que tendrán las funciones y atribuciones contenidas en la citada legislación, se dirimirán aquellas cuestiones relativas a la Seguridad y Salud que puedan suscitarse con motivo de las actividades desarrolladas por la empresa.

A estos efectos, la gestión preventiva deberá incluir y concretarse, de manera no exhaustiva, el plan de prevención de riesgos laborales, las evaluaciones de riesgos, la información, consulta y participación y formación de los trabajadores y las trabajadoras, la actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, la vigilancia de la salud, la coordinación de actividades en materia preventiva con empresas clientes y proveedoras, y la constitución de una organización dotada de los medios necesarios.

Artículo 37. Evaluación de los riesgos

La acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos que se realizará con carácter específico, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores y trabajadoras que deban desempeñarlos.

Para dicha evaluación, la empresa debe tener en cuenta la información recibida de los propios trabajadores y trabajadoras afectados o sus representantes, y de la empresa cliente para la que realice el servicio, con la que deberá coordinarse, así como la normativa específica, si la hubiere. La evaluación y sus resultados deben documentarse, especialmente respecto de cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva. Dicha documentación deberá facilitarse a los representantes de los trabajadores y órganos de prevención existentes en la empresa.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores y trabajadoras en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, cuando aparezcan indicios de que las

medidas de prevención resultan insuficientes o con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido, previa investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.

Artículo 38. Planificación de la actividad preventiva

A partir de los resultados de la evaluación la empresa realizará la correspondiente planificación preventiva, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución, o adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, todo ello junto con la representación de aquellos y los órganos de prevención de la empresa.

Artículo 39. Información y formación

La empresa queda obligada a facilitar al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos, así como de las medidas de emergencia. Se informará así mismo a los delegados de prevención o en su defecto a los representantes legales de los trabajadores.

Información. La empresa asume la obligación de informar periódicamente, a todo el personal adscrito a este convenio, acerca de los riesgos y peligros de su puesto de trabajo, haciendo especial énfasis en lo relacionado con las conclusiones obtenidas de la evaluación de riesgos laborales y el consiguiente plan de prevención de aquellos riesgos.

Los acuerdos alcanzados entre Empresa y delegados/as de prevención o en el seno de los Comités de Seguridad y Salud, se publicarán en los tablones de anuncios. Asimismo, dichas representaciones, conjuntamente y de forma consensuada, pueden tratar de la conveniencia de celebrar alguna asamblea informativa para el personal de la empresa en los supuestos que estimen necesarios.

Formación. La empresa garantizará la formación teórica y práctica de los trabajadores y trabajadoras afectados, en los temas relacionados con el servicio centrada específicamente en el servicio y el puesto de trabajo o función de cada trabajador o trabajadora, adaptándola a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, y acorde con los factores específicos de riesgos concurrentes en el mismo, en base a la evaluación y planificación de riesgos.

En el cumplimiento del deber legal de prevención, la formación en materia de prevención de riesgos laborales, que tendrá carácter de obligatoriedad, habrá de impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas que serán igualmente retribuidas.

De la planificación de las acciones formativas en dicha materia se informará con carácter previo a su realización a la representación de los trabajadores.

A. Declaración de principios.

Las partes firmantes consideran que la formación profesional es un factor decisivo para la mejor aptitud profesional de los trabajadores y trabajadoras, y para aumentar la competitividad de la Empresa y que puede constar de cambio tecnológico que lleve aparejadas necesidades de reciclaje, reordenación profesional, formación, etc. Ambas partes son conscientes de la necesidad de facilitar al máximo la formación integral de todos los trabajadores y trabajadoras y fomentar muy especialmente la acción formativa de carácter profesional. Los trabajadores y trabajadoras tienen el derecho y la obligación de adquirir la formación necesaria que garantice el buen desarrollo de las tareas y funciones que corresponden a su trabajo y permitan su promoción profesional. El personal polivalente realizará trabajos acordes con su formación y experiencia, inicialmente bajo supervisión de los mandos u otro personal cualificado, hasta lograr la destreza necesaria para realizarlos sin supervisión. La Dirección de Recursos Humanos realizará el estudio y desarrollo de los planes formativos encaminados al perfeccionamiento profesional del personal.

B. Objetivos.

Potenciar planes de formación dentro de la Empresa para un mejor desarrollo personal y profesional, adecuando los criterios formativos a los puestos de trabajo. Dichos planes identificarán las necesidades formativas de la Empresa y su contenido será adecuado a los objetivos de gestión.

Adecuar la formación a la evolución de las nuevas profesiones, del empleo y de los cambios tecnológicos internos. Actualizar y potenciará la capacidad de gestión de los mandos intermedios y cuadros. Cuando por razones organizativas la empresa cambie a una persona de puesto de trabajo se prestará especial atención a la formación necesaria para su adecuación al nuevo puesto.

C. Asistencia a los cursos de formación.

La empresa se compromete a realizar una formación continuada a los trabajadores y trabajadoras con el fin de facilitar el desarrollo profesional y la promoción interna de los mismos, así como para mejorar la competitividad de la empresa, proporcionando la especialidad requerida y desarrollando nuevas técnicas y herramientas. Esta formación estará sujeta a disponibilidad de fondos subvencionados, a la disposición de los distintos proveedores para la formación técnica, así como a la disponibilidad horaria según las necesidades de servicios en los distintos centros. La asistencia a los cursos de formación y su mayor aprovechamiento es obligatoria. La empresa pondrá a disposición de los trabajadores y trabajadoras los medios organizativos y económicos necesarios para recibir la formación asignada.

Artículo 40. Vigilancia de la Salud

Conforme a lo establecido en el artículo 22 de la Ley de prevención de riesgos laborales, la empresa garantizará a sus trabajadores y trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo.

A tal fin, la empresa informará a la representación de los trabajadores de los protocolos médicos y pruebas exploratorias o médicas que incluyan los reconocimientos médicos que vayan a aplicarse, que serán específicos para cada puesto de trabajo. Los reconocimientos médicos serán de carácter voluntario y solo podrán llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, sin menoscabo de la realización de otros reconocimientos, con carácter obligatorio, y previo informe de los representantes de los trabajadores, cuando existan disposiciones legales específicas, o cuando estos sean necesarios para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras, o para verificar si el estado de salud del trabajador o trabajadora puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores y trabajadoras, o para otras personas.

La no aceptación por parte del trabajador o de la trabajadora del ofrecimiento de reconocimiento médico realizado por la empresa deberá formalizarse por escrito a efectos de quedar constancia del mismo, pudiendo revocarse en cualquier momento.

El ofrecimiento periódico del reconocimiento médico se comunicará a los trabajadores mediante la inclusión de un texto sobre dicho particular incorporado en sus recibos de salarios. En caso de que el trabajador omita cualquier tipo de comunicación sobre la aceptación o rechazo del ofrecimiento, se entenderá que renuncia al mismo.

Los reconocimientos médicos incluirán aquellas pruebas que causen las menores molestias al trabajador o a la trabajadora, y adecuadas los riesgos inherentes al trabajo, de cuyo resultado se entregará copia a cada trabajador o trabajadora.

La periodicidad de los reconocimientos médicos será de acuerdo con los protocolos médicos del Servicio de Prevención sobre Vigilancia de la salud, teniendo en cuenta el puesto de trabajo correspondiente.

Artículo 41. Coordinación de Actividades Empresariales

Conforme a lo establecido en el artículo 24 de la Ley de prevención de riesgos laborales, la empresa SOCIAL VISION GROUP SPAIN, S.L. C.I.F.: B88121975 cuando preste sus servicios en instalaciones ajenas (del cliente), se compromete a recabar de los titulares de las mismas, la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en dichos lugares de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores y trabajadoras, así como a exigir su cumplimiento.

En cumplimiento de estas obligaciones la empresa SOCIAL VISION GROUP SPAIN, S.L. C.I.F.: B88121975 con antelación suficiente al inicio de la actividad laboral, recabará de las empresas clientes la información e instrucciones adecuadas en relación con los riesgos de los puestos de trabajo.

Artículo 42. Protección de la maternidad por riesgos derivados del trabajo y de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos

Las evaluaciones de riesgos deberán comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, o del trabajador especialmente sensible a determinados riesgos, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras, del feto, o de la lactancia natural en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico, adoptando, en su caso, 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.

Cuando las condiciones de un puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, o del trabajador especialmente sensible a determinados riesgos, mediante el informe médico del Servicio Nacional de la Salud que asista a la trabajadora o al trabajador, y cuando así lo certifiquen los servicios médicos del instituto nacional de la seguridad social o de las mutuas, la trabajadora o el trabajador deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente con su estado. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con los criterios que se apliquen en el caso de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de la salud de la trabajadora permita su reincorporación a su puesto anterior.

Aun aplicando las reglas señaladas en el anterior párrafo, si no existiese puesto o función compatible, la trabajadora o el trabajador podrá ser destinada a un puesto, tareas y/o funciones no correspondientes a su grupo profesional.

Si dicho cambio de puesto no fuese posible técnica u organizativamente o no pueda de forma justificada, podrá declararse la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores, durante el tiempo que sea necesario para la protección de su seguridad o de la salud y mientras dure la imposibilidad de reincorporarse a su puesto o a otro compatible con su estado. Asimismo, estas condiciones serán de aplicación durante el periodo de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifique el facultativo que asista a la trabajadora, así como la mutua de accidentes si procediera.

En lo no previsto en los apartados anteriores, se aplicará lo establecido en la Ley de prevención de riesgos laborales, así como en las normas de desarrollo y concordantes.

CAPÍTULO IX

Conciliación de la vida familiar y profesional

Artículo 44. Excedencia por cuidado de hijos y familiares

Los trabajadores, hombres o mujeres, tendrán derecho a solicitar y disfrutar, incluso de forma fraccionada, un periodo de excedencia:

- a) para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, de duración no superior a tres años.
- b) Para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, de duración no superior a dos años.

No obstante si dos o más trabajadores y/o trabajadoras de la misma empresa generasen ese derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que en su caso, viniera disfrutando.

El periodo en el que el trabajador o la trabajadora permanezcan en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o la trabajadora tendrán derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación será convocado por el empresario.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

Artículo 45. Suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor.

La trabajadora tendrá derecho a la suspensión de su contrato durante 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple, de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, en los siguientes supuestos:

- a) Parto. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.
En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.
En el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.
- b) Adopción o acogimiento, desde, a elección del trabajador o de la trabajadora, la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

Artículo 46. Suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante ocho semanas (año 2019), doce semanas (año 2020) y dieciséis semanas (año 2021) ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4. del referido texto legal. En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor.

En los supuestos de adopción de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 %, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar el ejercicio de este derecho con una antelación de al menos quince días naturales a la fecha de inicio del período de suspensión.

Artículo 47. Ausencia, reducción o acumulación por lactancia

Las trabajadoras en situación de lactancia de un hijo menor de nueve meses, para facilitar la misma, tendrán derecho a optar entre:

- a) Ausentarse una hora de del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones.
- b) Reducir su jornada en media hora.
- c) En el momento de su reincorporación del período de nacimiento y cuidado del menor, la trabajadora que manifestase su voluntad expresa, podrá optar por disfrutar un permiso de siete

días naturales a continuación de la baja por maternidad, más tres días hábiles, sin posibilidad de acumulación a los anteriores, a disfrutar durante los primeros doce meses de vida del hijo a contar desde la fecha de nacimiento de este, estableciendo su disfrute de mutuo acuerdo con la empresa.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La concreción horaria y determinación en su caso del periodo de disfrute corresponde al trabajador o trabajadora.

Artículo 48. Reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares dependientes

Los trabajadores y trabajadoras que se encuentren al cuidado directo de:

- a) Un menor de doce años,
- b) Una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida,
- c) Un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Tendrán derecho a una reducción de su jornada entre al menos un octavo y con un máximo de la mitad de la jornada, con la disminución proporcional del salario.

Esta reducción de jornada podrá ser disfrutada indistintamente por el trabajador o a la trabajadora. No obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La reducción de jornada deberá solicitarse con una antelación mínima de quince días al comienzo de su disfrute.

CAPÍTULO X

Disposiciones varias

Artículo 49. Cuota sindical

A requerimiento de los trabajadores y trabajadoras afiliados a los sindicatos, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores y trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador o la trabajadora interesados en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa, un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, el sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

La Dirección de la empresa entregará copia de las transferencias, y relación nominal de las mismas a la correspondiente representación sindical.

Artículo 50. Crédito sindical

Los delegados o miembros de los Comités de Empresa gozarán de las garantías que les reconoce el Estatuto de los Trabajadores, y, entre otras, dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

El delegado sindical así reconocido, en su caso, de conformidad con lo establecido en el artículo 10.1 de la LOLS, dispondrá del mismo crédito de horas sindicales que los representantes de los trabajadores del ámbito de representación al que pertenezca.

El crédito sindical al que se tiene derecho podrá acumularse en cómputo anual, siempre que sea comunicada a la Empresa en el primer trimestre del año, o en su caso durante el primer trimestre de mandato. El cómputo de las horas será por años naturales y, en caso de elecciones que no coincidan con el año completo, serán las que correspondan proporcionalmente desde la fecha del inicio del mandato hasta el 31 de diciembre del primero de los años, y el último, desde el 1 de enero, hasta la fecha de finalización del mismo.

Los delegados o miembros de comité, podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas. Para que ello surta efecto, la cesión de horas habrá de ser presentada por escrito, en la que figurarán los siguientes extremos: nombre del cedente y del cesionario, número de horas cedidas y período por el que se efectúa la cesión, que habrá de ser por meses completos, hasta un máximo de un año, y siempre por anticipado a la utilización de las horas por el cesionario o cesionarios. Esta acumulación se realizará en cómputo anual, siempre que sea comunicada a la empresa en el primer trimestre del año, o en su caso durante el primer trimestre o bien a partir de tres meses desde la firma del presente convenio.

La utilización será por jornadas completas en los casos de comités de empresa de nueve o más miembros, excepto el turno de tarde, que si no se solicitara por jornada completa coincidirá con el inicio de la jornada y por el tiempo necesario.

Artículo 51. Derecho de información de la representación de los trabajadores

Las competencias y garantías de la representación de los trabajadores serán las establecidas en los artículos 64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores, y en la Ley orgánica de libertad sindical.

En los supuestos en que se requiera informe del comité de empresa, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 64.2 del Estatuto de los Trabajadores, este deberá entregarlo a la empresa en el plazo máximo de quince días. Su silencio deberá considerarse como positivo a la medida propuesta por la empresa.

Artículo 52. Prendas de trabajo

A los trabajadores que se les exija llevar un uniforme determinado, se les facilitará por parte de la empresa en concepto de útiles de trabajo. Los trabajadores vienen obligados a llevar puestas las prendas que les entreguen, así como cualquier otro signo de identificación que se establezca. Dichos uniformes serán reintegrados a la empresa a la finalización de la relación laboral. El mantenimiento del buen estado del vestuario será por cuenta del trabajador. La reposición de las prendas se hará en función de su desgaste.

Artículo 53. Derechos de los trabajadores y trabajadoras

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

Artículo 54. Deberes de los trabajadores y trabajadoras

El trabajador deberá aplicar la máxima diligencia en la utilización y conservación del carro de herramientas, útiles, materiales y herramientas facilitadas por Social Visión Group Spain S.L. para el exclusivo desempeño de la actividad profesional.

Uso de los recursos informáticos. Las herramientas informáticas que se ponen a disposición de todos los trabajadores (correo electrónico, Internet, etc.) son para un uso exclusivamente profesional, no pudiendo utilizarse para la gestión de cuestiones personales, pudiendo la empresa realizar controles aleatorios para verificar el respeto por parte de los trabajadores de esta medida. Los trabajadores y trabajadoras tienen como deberes básicos:

- a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, estando obligados a realizar el trabajo convenido bajo la dirección de los mandos en quien la empresa delegue y a cumplir las órdenes o instrucciones impartidas por aquellos en el ejercicio regular de sus facultades de dirección, y en todo caso las que conforman el objeto para el que ha sido contratado.
- b) Observar las medidas de seguridad y salud laboral cumplimiento y las que se adopten específicas a las condiciones del puesto de trabajo a cubrir, y en particular las siguientes:
 - El trabajador y la trabajadora utilizarán los útiles, herramientas, vestuario, máquinas, equipos de transporte, los medios y equipos de protección, y, en general, cualesquiera otros

medios con los que desarrollen su actividad o trabajo de acuerdo con las instrucciones recibidas de la empresa, y los cuidará, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta a la empresa, a través del responsable de equipo, encargado, coordinador o inspector que corresponda, de las faltas o defectos que pudiera haber en los mismos para su conocimiento y posible subsanación, con la pretensión de mantener la calidad del servicio.

- El trabajador y la trabajadora tendrán la obligación de no poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que esta tenga lugar; y de informar de inmediato a su superior jerárquico directo, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras.

El incumplimiento por los trabajadores y trabajadoras de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a efectos disciplinarios.

- c) No concurrir con la actividad de la empresa.
- d) Contribuir a la mejora de la productividad.
- e) El carácter confidencial de la prestación del servicio hace especialmente exigible que los trabajadores y trabajadoras sujetos a este convenio colectivo, mantengan con especial rigor los secretos relativos a la explotación y negocios de su empresa y aquellos de las empresas en las que prestan sus servicios, y cuando dicha prestación de servicio conculque cualquier disposición legal, esta será puesta en conocimiento inmediato del Inspector o mando correspondiente, quienes, en su caso, tratarán el tema con la empresa con total y absoluta reserva confidencial, salvo en el caso en que la norma transgredida se halle contemplada en el Código Penal, en cuyo caso, se hará preciso dar cumplimiento a la obligación legal de denuncia de las noticias de delito público.

Artículo 55. Igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas

Las partes afectadas por este convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado español, todo ello de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y demás legislación de desarrollo.

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

Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación, entre otras, las políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades y grupos profesionales.

Fruto de este compromiso, las partes afectadas por este convenio hacen suyo el Plan de Igualdad SOCIAL VISION GROUP SPAIN, S.L. C.I.F.: B88121975 negociado y firmado entre la dirección de la empresa y los sindicatos más representativos en la misma, a nivel nacional.

Además de colaborar y hacer un seguimiento del cumplimiento de las medidas acordadas en el citado Plan de Igualdad y las que, en su caso, puedan establecerse en el futuro en desarrollo del mismo, las partes afectadas por este convenio mediante la negociación colectiva podrán acordar y establecer medidas adicionales o complementarias de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate. Asimismo, en el citado ámbito, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo profesional o puesto de trabajo de que se trate.

Con el fin de cumplir lo dispuesto anteriormente, en el plazo de tres meses, se creará la Comisión de Igualdad, que de manera paritaria, elaborará, implantará y evaluará los citados objetivos y medidas. Las personas integrantes de dicha Comisión tendrán justificada su ausencia del puesto de trabajo durante el tiempo necesario para desarrollar las funciones encomendadas, con cargo al crédito sindical que legalmente les corresponda.

Artículo 56. Prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual

Las partes firmantes reconocen y defienden el derecho de toda persona a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos de acoso sexual, abuso psicológico, hostigamiento moral, intimidación o cualquier otra que atente contra su dignidad personal o suponga su discriminación. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad.

En consecuencia, en modo alguno se tolerará que las relaciones laborales, profesionales o contractuales establecidas por los empleados de SOCIAL VISION GROUP SPAIN, S.L. C.I.F.: B88121975 entre sí, puedan ser utilizadas para propiciar situaciones que atenten contra su dignidad y su integridad física y moral.

Por ello, la empresa, junto con los representantes de los trabajadores, se comprometen a trabajar en implantar políticas (valores, normas y responsabilidades definidas en todos los niveles de la organización), que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso, donde se respete la dignidad del trabajador y de la trabajadora, y se facilite el desarrollo de las personas, dando a conocer los procedimientos creados para prevenir, controlar y sancionar todo tipo de actuaciones que se produzcan, relativos a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad de todos. Por su parte, los mandos de la empresa deberán garantizar que no se produzcan estas conductas en los servicios bajo su responsabilidad.

I. ACOSO SEXUAL

Se entiende por acoso sexual toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrolladas en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

La acción ejercida por el acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción.

II. ACOSO MORAL

Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador o de la trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

III. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

1. Con el fin de asegurar que sus trabajadores y trabajadoras no sean víctimas de acoso, SOCIAL VISION GROUP SPAIN, S.L. C.I.F.: B88121975 ha creado un procedimiento de denuncia, de investigación y de solución (conciliatoria y sancionadora), para afrontar este tipo de problemas. Cualquier expediente sobre acoso que sea incoado por este procedimiento será tratado con la seriedad del caso, de forma rápida, confidencial e imparcial.

2. El procedimiento faculta a todos sus empleados para denunciar cualquier acto de acoso en el lugar de trabajo. La denuncia deberá contener la descripción de los incidentes y deberá ser dirigida a un miembro del departamento de recursos humanos de la empresa. El procedimiento establecido

y la legislación vigente aseguran que los empleados que denuncian, o son testigos, no sufrirán represalias.

3. De conformidad con dicho procedimiento aprobados, se impondrán sanciones a aquellos trabajadores y/o trabajadoras respecto de los/ las cuales queden acreditados comportamientos que evidencien que acosen, hostiguen, molesten o intimiden a otro trabajador o trabajadora; asimismo, se exigirán las responsabilidades correspondientes a los directivos o mandos que, a sabiendas, no cumplan con su obligación de mantener sus lugares de trabajo libres de toda forma de acoso.

CAPÍTULO XI

Premios, faltas y sanciones

Artículo 57. Premios

Con el fin de compensar la conducta, el rendimiento, laboriosidad o similar, la empresa podrá otorgar, previa comunicación a los representantes de los trabajadores, que a tal efecto serán oídos, alguno de los premios que seguidamente se enuncian:

- a) Mención pública.
- b) Gratificación voluntaria.
- c) Aumento de vacaciones: de hasta dos días.
- d) Cancelación de notas desfavorables.

Artículo 58. Faltas

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador o de la trabajadora atribuibles al mismo/a por su comisión voluntaria o por su conducta negligente. Las faltas se graduarán atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa en leves, graves y muy graves. Los trabajadores y las trabajadoras podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

Artículo 59. Faltas leves

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el periodo de un mes, inferior a diez minutos, sin que existan causas justificadas.
2. El abandono injustificado del puesto de trabajo o de los servicios, sin previo aviso o autorización, de hasta diez minutos. Al margen de su duración, si como consecuencia del abandono se originase un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo, se considerará falta grave o muy grave a tenor de lo establecido en los apartados siguientes respecto de la infracción de normas de seguridad y salud laboral. Para la calificación del perjuicio se atenderán, entre otros criterios, el tenor de la queja del cliente, los concretos daños ocasionados o potenciales, etc.
3. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio y teléfono de localización y/o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa en el plazo de cinco días después de haberlo efectuado.
4. El aspecto descuidado y la falta de aseo y limpieza personal, del uniforme, ropa o equipos, ello de manera ocasional, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
5. La falta de respeto y consideración en materia leve a subordinados, compañeros, mandos, o cualquier tercero estando de servicio, el empleo durante este de palabras indecorosas o malsonantes, así como no atender al público o usuarios de los servicios con la corrección y diligencias debidas. Si lo anterior revistiera gravedad, o fuera en extremo grave la falta se reputará grave o muy grave.
6. Los errores o demoras inexplicables y distracciones en la realización del trabajo o el descuido imprudente en la conservación de los géneros o del material de trabajo, siempre que no provoque un daño grave o muy grave a la empresa, en cuyo caso será considerada una falta de aquella naturaleza.

7. No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de este para el buen desenvolvimiento del trabajo.

8. El incumplimiento de la prohibición de fumar establecida en la Ley 26/2005 o normativa que la sustituya.

9. La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio o la inobservancia de algún pequeño aspecto de las órdenes de servicio o puesto impartidas por los mandos intermedios de SOCIAL VISION GROUP SPAIN, S.L., todo ello en materia leve. De tratarse de un aspecto de cierta importancia o implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como Falta grave o muy grave.

10. Dado que gran parte de los servicios prestados por el personal afectado por el presente convenio se prestan en lugares de trabajo cuya titularidad no corresponde a SOCIAL VISION GROUP SPAIN, S.L., las partes pactan que se considerará muy grave, de manera específica, el cumplimiento de instrucciones en materia de ejecución del servicio que sean impartidas por personal ajeno a SOCIAL VISION GROUP SPAIN, S.L., y tendrán la consideración de muy graves las iniciativas que en materia laboral (disfrute de permisos retribuidos, vacaciones, etc.), sean adoptadas sin conocimiento de los mandos intermedios de SOCIAL VISION GROUP SPAIN, S.L., bien por propia iniciativa del trabajador o trabajadora infractores, o bien en cumplimiento de directrices impartidas por personal ajeno a la empresa suscribiente.

11. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y normativa de desarrollo; así como en las disposiciones del presente convenio colectivo referidas a obligaciones de los trabajadores y trabajadoras en materia de seguridad y salud, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros/as de trabajo o terceras personas.

12. Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción leve de los deberes laborales del trabajador y de la trabajadora, consignados en el presente convenio colectivo y en las normas aplicables.

Artículo 61. Faltas graves

1. La falta injustificada de puntualidad en la asistencia al trabajo o la acumulación de varias que no hayan sido previamente sancionadas, cuando el tiempo de retraso acumulado exceda de quince minutos en un mes.

2. No portar todas o alguna de las prendas que compongan la uniformidad obligatoria definida por la empresa.

3. Justificación ausencia. No notificar a SOCIAL VISION GROUP SPAIN, S.L., o al responsable del servicio, con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

4. Justificación ausencia. No remitir a la empresa el parte de baja, o en su caso los partes de confirmación, por incapacidad temporal en el plazo máximo de 3 días contados a partir de la fecha de su expedición; así como el parte de alta en el plazo de las 24 horas siguientes.

5. Simular o suplantar mediante cualquier forma la presencia o el cambio de servicio o turno no autorizado previamente por la empresa de otro trabajador o trabajadora en la empresa a los efectos del cumplimiento de sus obligaciones laborales.

6. Emplear los medios de comunicación de la empresa o del cliente para usos distintos para los que están habilitados, incluido el uso indebido de internet y del correo electrónico, las descargas ilegales, o emplear para uso propio artículos o enseres de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa (propia o del cliente) a no ser que exista autorización. Asimismo, será considerada falta grave el empleo de teléfonos móviles particulares durante la jornada laboral, en contra de las instrucciones de la empresa.

7. No advertir, inmediatamente a sus jefes, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales, así como ocultar o falsear dicha información.

8. No reflejar las incidencias ocurridas en el servicio en la correspondiente parte de incidencias y no cumplimentar el mismo, en aquellos servicios donde sea obligatoria su cumplimentación.

9. Entrometerse en asuntos propios del cliente, su personal o visitas.

10. No atender durante el período de disponibilidad el teléfono móvil o cualquier otro dispositivo de comunicación de la empresa asignado o llevarlo desconectado o no avisar de inmediato a la empresa de que está averiado, ello sin perjuicio de lo establecido en el punto 21 siguiente artículo.

11. EL incumplimiento obligaciones de los trabajadores y trabajadoras en materia de prevención de riesgos, establecidas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 noviembre de prevención de riesgos laborales, y en particular de las establecidas por la empresa o el cliente cuando de tal incumplimiento se pueda derivar o derive un riesgo grave para la seguridad y salud del propio trabajador o trabajadora, o de terceros u origine daños graves a la empresa.

12. La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, en un período de tres meses, habiendo mediado sanción.

13. Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción grave de los deberes laborales del trabajador o trabajadora, consignados en el presente convenio colectivo y en las normas vigentes.

14. Las discusiones con los compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral, siempre que no sea en presencia de público.

Artículo 62. Faltas muy graves

1. Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.

2. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad, independientemente del tiempo de abandono

3. Ausencia. La falta injustificada al trabajo de más de 2 días en el período de 180 días.

4. La negativa expresa o tácita reiterada a justificar una o más inasistencias.

5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

6. El realizar trabajos por cuenta ajena o propia estando en situación de incapacidad temporal, así como prolongar dicha situación indebidamente.

7. La simulación de enfermedad o accidente, así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias.

8. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los materiales, herramientas, máquinas, aparatos, útiles, instalaciones, edificios, vehículos, o incluso documentos de la empresa.

9. Hallarse en estado de embriaguez o bajo el efecto del consumo de drogas o estupefacientes de forma reiterada durante el cumplimiento del trabajo con repercusión en el mismo.

10. Fumar en lugares peligrosos o inflamables.

11. La falsedad, transgresión de la buena fe contractual, el fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a la empresa como a compañeros de trabajo o a terceros con motivo u ocasión de servicio.

12. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él durante la realización del servicio o durante la jornada de trabajo, que sean constitutivos de ilícito penal.

13. Competencia desleal. Entablar con otra persona negociaciones para prestar, el trabajador o la trabajadora, o un tercero, sea por cuenta propia o ajena, un servicio de la misma o similar actividad de la empresa.

14. Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a los superiores y/o subordinados, a los compañeros de trabajo, a los clientes y al público en general.

15. Falta notoria de respeto o consideración al público.
16. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual o acoso moral. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.
17. La participación en riñas o discusiones estando de servicio o fuera de él, en este último caso por motivos de trabajo.
18. La violación del secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa o del cliente, o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada, u otros documentos del personal, de clientes o de la propia empresa. El dar a conocer a terceros no autorizados expresamente de circunstancias que puedan afectar a la intimidad de las personas o a la correcta prestación del servicio. La obtención, apropiación o similar de documentos que directa o indirectamente tengan que ver con el servicio así como la realización, obtención o uso de fotocopias de tales documentos sin autorización previa y expresa de la empresa.
19. El incumplimiento obligaciones de los trabajadores y trabajadoras en materia de prevención de riesgos, establecidas en el art. 29 de la Ley 31/1995, de 8 noviembre, de prevención de riesgos laborales, y en particular de las normas de seguridad y salud establecidas por la empresa o el cliente, cuando de dicho incumplimiento se pueda derivar o derive un riesgo muy grave para sí o para terceros, u origine daños muy graves a la empresa. En concreto, será considerada falta muy grave no utilizar o hacerlo indebidamente los equipos de protección individual suministrados por la empresa o utilizar equipos no autorizados por la empresa, así como no observar los procedimientos de protección debidamente definidos.
20. Disminución voluntaria y continuada del rendimiento. Se incluye aquí el no atender durante el período de disponibilidad el teléfono móvil o cualquier otro dispositivo de comunicación de la empresa asignado o llevarlo desconectado o no avisar de inmediato a la empresa de que está averiado, ello cuando lo anterior acontezca en más de una ocasión en el período de 60 días hábiles del empleado o cuando las consecuencias derivadas fueran de gravedad.
21. Entregarse a juegos y distracciones durante la jornada. Dormir durante la jornada de trabajo.
22. Pedir, exigir o aceptar remuneración u otro beneficio del cliente u otra persona, ello relacionado con el trabajo.
23. La negligencia o desidia en el suministro, elaboración o manipulación de alimentos. No comunicar el mal estado apreciable de los alimentos.
24. La indisciplina o desobediencia a los superiores en el trabajo en materia grave o muy grave, o la desobediencia continuada o persistente y la reiteración o reincidencia en las mismas.
25. Permitir el acceso a un lugar a personal no autorizado.
26. No cumplir las obligaciones derivadas del uso de vehículo de empresa.
27. Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción muy grave de las obligaciones laborales del trabajador o de la trabajadora consignadas en el presente convenio colectivo y en las normas aplicables.
28. La reiteración o reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
29. Facilitar la clave de acceso individual a otra persona, simular la identidad de otro utilizando su clave y la creación de copias de ficheros sin la autorización de la empresa.
30. El empleo de tiempo de trabajo, materiales, etc. en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.
31. La utilización indebida o inadecuada de materiales, útiles o medios o análogos, la negligencia, imprudencia o descuido graves en el trabajo, cuando provoquen al servicio o la empresa un daño de la misma entidad o la negligencia grave en la conservación de materiales o máquinas, cuando el trabajador o trabajadora tenga a su cargo dicha conservación.

32. El abandono injustificado del puesto de trabajo o del servicio, sin previo aviso o autorización, por más de 10 minutos y hasta 120 en una misma jornada. Si se causaran perjuicios muy graves la falta será considerada muy grave.

33. La asistencia habitual al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes, cuando repercuta negativamente en el trabajo.

34. La no asistencia a los cursos en materia de seguridad laboral propuestos por la empresa.

35. La no entrega, o el retraso en la misma, de fondos de la empresa o del cliente a la empresa de transporte de fondos en aquellos servicios en los que se gestione el cobro por cuenta del cliente, incumpliendo el procedimiento establecido.

36. Las discusiones con los compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en presencia de público.

37. El incumplimiento de la obligación de registro diario de la jornada de los trabajadores, debiendo éstos registrar el comienzo y el fin de su jornada laboral según indicaciones de la empresa.

38. La falta de cumplimentación de los albaranes o partes de trabajo firmados por el cliente para justificar el trabajo efectivamente realizado.

39. Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

Artículo 63. Sanciones

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal o escrita.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 20 días.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días o despido. Despido.

CAPÍTULO XII

Varios

Artículo 64. Solución extrajudicial de conflictos

La solución de los conflictos que afecten los trabajadores y a la empresa incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo para la Solución Extrajudicial de los Conflictos Laborales de la Comunidad de Madrid o acuerdo que pueda sustituirlo. Todas las discrepancias que se produzcan en la interpretación o aplicación del presente convenio colectivo que no hayan podido ser resueltas en el seno de la Comisión Paritaria, deberán solventarse, con carácter previo a una demanda judicial, de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad de Madrid o acuerdo que pueda sustituirlo.

Artículo 65. Procedimiento de inaplicación

Durante la vigencia de este convenio y de conformidad con el artículo 85.3 apartado c del Estatuto de los Trabajadores, sobre contenidos mínimos obligatorios en los convenios colectivos, se establecen los procedimientos recogidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores para solventar las discrepancias para la no aplicación de las condiciones de trabajo, adaptando, los procedimientos regulados en el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad de Madrid o acuerdo que pueda sustituirlo.

Y en prueba de conformidad, ambas partes lo firman, en cinco ejemplares de 37 hojas.

Madrid, 14 de octubre de 2019

ANEXO I

TABLA SALARIAL DE SOCIAL VISION GROUP SPAIN, S.L validez hasta el 2020

12 PAGAS

GRUPO 1

CATEGORÍA	S. BASE	P. EXTRA	TOTAL AÑO	BRUTO MES	H. EXTRA	H. EXTRA FESTIVA	P. HORA NOCTURNA
CONSERJE	950,00	158,33	13.300,00	1.108,33	6,50	6,80	0,75
TAQUILLERO	950,00	158,33	13.300,00	1.108,33	6,50	6,80	0,75
REPARTIDOR	950,00	158,33	13.300,00	1.108,33	6,50	6,80	0,75
MOZO / PEON	950,00	158,33	13.300,00	1.108,33	6,50	6,80	0,75
TELEFONISTA	950,00	158,33	13.300,00	1.108,33	6,50	6,80	0,75
RECEPCIONISTA	950,00	158,33	13.300,00	1.108,33	6,50	6,80	0,75
ORDENANZA / CELADOR	950,00	158,33	13.300,00	1.108,33	6,50	6,80	0,75
LIMPIADOR	950,00	158,33	13.300,00	1.108,33	6,50	6,80	0,75
CRISTALERO	950,00	158,33	13.300,00	1.108,33	6,50	6,80	0,75
OFICIAL 3ª	950,00	158,33	13.300,00	1.108,33	6,50	6,80	0,75
LECTOR	950,00	158,33	13.300,00	1.108,33	6,50	6,80	0,75
ALMACENERO	950,00	158,33	13.300,00	1.108,33	6,50	6,80	0,75
JARDINEROCLASIFICADO/ REPARTIDOR	950,00	158,33	13.300,00	1.108,33	6,50	6,80	0,75
REPONEDOR	950,00	158,33	13.300,00	1.108,33	6,50	6,80	0,75

GRUPO 2

CATEGORÍA	S. BASE	P. EXTRA	TOTAL AÑO	BRUTO MES	H. EXTRA	H. EXTRA FESTIVA	P. HORA NOCTURNA
AZAFATO / A	950,00	158,33	13.300,00	1.108,33	8,11	8,91	0,75
GUÍA	950,00	158,33	13.300,00	1.108,33	8,11	8,91	0,75
AUXILIAR DE SERVICIOS	950,00	158,33	13.300,00	1.108,33	8,11	8,91	0,75
AUX. ADMINISTRACION/ GRAB. DATOS	950,00	158,33	13.300,00	1.108,33	8,11	8,91	0,75
PROMOTORES	950,00	158,33	13.300,00	1.108,33	8,11	8,91	0,75
ENCUESTADORES	950,00	158,33	13.300,00	1.108,33	8,11	8,91	0,75
TELEOPERADORES	950,00	158,33	13.300,00	1.108,33	8,11	8,91	0,75
AYUDANTES VENDEDOR	950,00	158,33	13.300,00	1.108,33	8,11	8,91	0,75
PEÓN ESPECIALISTA	950,00	158,33	13.300,00	1.108,33	8,11	8,91	0,75
OFICIAL 2ª	950,00	158,33	13.300,00	1.108,33	8,11	8,91	0,75
SOCORRISTA	950,00	158,33	13.300,00	1.108,33	8,11	8,91	0,75
MONITORES	950,00	158,33	13.300,00	1.108,33	8,11	8,91	0,75
ASISTENCIA SOCIAL	950,00	158,33	13.300,00	1.108,33	8,11	8,91	0,75
VERIFICADOR-PREPARADOR	950,00	158,33	13.300,00	1.108,33	8,11	8,91	0,75
MOTORISTA	950,00	158,33	13.300,00	1.108,33	8,11	8,91	0,75

GRUPO 3

CATEGORÍA	S. BASE	P. EXTRA	TOTAL AÑO	BRUTO MES	H. EXTRA	H. EXTRA FESTIVA	P. HORA NOCTURNA
CONDUCTOR AUTOMOVIL	950,00	158,33	13.300,00	1.108,33	8,11	8,91	0,75
OFICIAL ADMINISTRADOR	950,00	158,33	13.300,00	1.108,33	8,11	8,91	0,75
ELECTRICISTA	950,00	158,33	13.300,00	1.108,33	8,11	8,91	0,75
FONTANERO	950,00	158,33	13.300,00	1.108,33	8,11	8,91	0,75
CARPINTERO	950,00	158,33	13.300,00	1.108,33	8,11	8,91	0,75
OFICIAL 1ª	950,00	158,33	13.300,00	1.108,33	8,11	8,91	0,75

GRUPO 4

CATEGORÍA	S. BASE	P. EXTRA	TOTAL AÑO	BRUTO MES	H. EXTRA	H. EXTRA FESTIVA	P. HORA NOCTURNA
JEFE DE SERVICIO	950,00	158,33	13.300,00	1.108,33	8,11	8,91	0,75
SUPERVISOR / INSPECTOR	950,00	158,33	13.300,00	1.108,33	8,11	8,91	0,75
COORDINADOR/ENCARGADO	950,00	158,33	13.300,00	1.108,33	8,11	8,91	0,75

GRUPO 5

CATEGORÍA	S. BASE	P. EXTRA	TOTAL AÑO	BRUTO MES	H. EXTRA	H. EXTRA FESTIVA	P. HORA NOCTURNA
TIT. GRADO MEDIO	1003,60	167,27	14.050,40	1.170,87	8,11	8,91	6,69
TIT. GRADO SUPERIOR	1108,98	184,83	15.525,72	1.293,81	8,11	8,91	7,39

GRUPO 6

CATEGORÍA	S. BASE	P. EXTRA	TOTAL AÑO	BRUTO MES	H. EXTRA	H. EXTRA FESTIVA	P. HORA NOCTURNA
DIRECTOR GENERAL	1494,55	249,09	20.923,70	1.743,64	8,11	8,91	9,96
JEFE DE PRODUCTO	1132,73	188,79	15.858,22	1.321,52	8,11	8,91	7,55
JEFE DE RR.HH.	1132,73	188,79	15.858,22	1.321,52	8,11	8,91	7,55
JEFE DE ADMINISTRACION	1132,73	188,79	15.858,22	1.321,52	8,11	8,91	7,55
TECNICO DE PRODUCTO	1132,73	188,79	15.858,22	1.321,52	8,11	8,91	7,55

(03/14.092/20)

