

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 4** *RESOLUCIÓN de 10 de febrero de 2022, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Inneria Solutions, S. L. (código número 28102081012018).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Inneria Solutions, S. L., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 15 de diciembre de 2021, 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 1 del Decreto 42/2021, de 19 de junio, 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 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General,

RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio, en el Registro 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.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 10 de febrero de 2022.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

Convenio Colectivo de INNERIA SOLUTIONS, S.L.U. en Madrid

Capítulo I: Ámbitos del Convenio

Artículo 1º.- Objeto.

El presente Convenio regula las normas por las que se regirán las relaciones laborales entre la empresa "INNERIA SOLUTIONS, S.L.U." (en lo sucesivo INNERIA) y sus trabajadores, quedando expresamente excluidos los acogidos a lo dispuesto en el RD 1382/1.985, de 1 de Agosto, que regula la relación laboral especial de los altos cargos y quienes tengan limitada su actividad al desempeño de la función de Consejero o miembro de los órganos de representación de la sociedad que adopten la forma jurídica de sociedad,

Artículo 2º.- Partes negociadoras.

El presente Convenio Colectivo se concierta entre la Dirección de la empresa INNERIA en representación de la misma y, de la otra, por la representación legal de los trabajadores del centro de trabajo al cual esta norma colectiva aplicará, reconociéndose mutuamente como los únicos y válidos interlocutores a estos efectos, con capacidad legal para ello.

Artículo 3º.- Ámbito territorial.

El presente convenio será de aplicación al centro de trabajo de la Empresa en la provincia de Madrid, sito en c/ Julián Camarillo nº53, 28037 Madrid.

Artículo 4º.- Ámbito personal

El presente convenio resultará de aplicación a todos los trabajadores adscritos al centro de trabajo de INNERIA en Madrid, aunque por la propia naturaleza de la actividad empresarial puedan prestar efectivamente servicios en las distintas sedes de los clientes de la Empresa en la provincia de Madrid.

Al respecto, se destaca que la actividad desarrollada por la Empresa consiste en la prestación de servicios auxiliares y externalización en multitud de sectores, entre ellos la limpieza de edificios y locales, consultoría, manipulación de mercancías, venta y comercialización de productos y servicios, etc.

Artículo 5º.- Ámbito temporal.

1. Su entrada en vigor se producirá, a todos los efectos, el 1 de enero de 2022 y finalizará el 31 de diciembre de 2026.

2. La denuncia del convenio se efectuará en la forma en que se desarrolla en el artículo 6. En el supuesto de que no se produzca la denuncia en los plazos y forma establecidos, el Convenio se entenderá tácitamente prorrogado por periodos anuales.

3. Si, una vez vigente, se introdujeran modificaciones o cambios legislativos en las normas que regulan el ámbito de aplicación de los Convenios Colectivos de las empresas multiservicios que pudieran afectar a la totalidad o parte del clausulado del presente Convenio, las partes negociadoras del Convenio se reunirán a los efectos de adoptar las medidas que correspondan.

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

Artículo 6º.- Denuncia del Convenio.

1. Cualquiera de las dos partes firmantes del presente Convenio podrá solicitar por escrito a la otra, la revisión del mismo con un mínimo de tres meses de antelación al vencimiento del plazo inicial de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

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

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

4. El plazo máximo para la negociación del nuevo Convenio, en su caso, se estará a lo que marque la legislación.

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

Artículo 7º.- Ámbito funcional.

1. El presente Convenio será aplicable a todos los trabajadores contratados por INNERIA, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 1º del presente Convenio o de los que queden excluidos por normas legales de imperativo cumplimiento.

2. Las partes acuerdan que, tampoco será de aplicación a:

- a) Aquellos trabajadores excluidos expresamente de la aplicación del presente Convenio.
- b) Aquellos trabajadores que, en el momento de entrada en vigor del presente, se les viniera aplicando otro diferente y mientras no se acuerde la aplicación del Convenio de INNERIA con la representación legal de los trabajadores.
- c) En los términos del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, a los trabajadores asumidos o subrogados por INNERIA cuando en el momento de la transmisión se viniera aplicando uno diferente en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida y mientras no expire el que se viniera aplicando.

Artículo 8º.- Unidad e indivisibilidad.

Las condiciones pactadas en este Convenio son un todo orgánico e indivisible quedando las partes obligadas recíprocamente al cumplimiento del mismo en su totalidad.

La nulidad de alguna de sus cláusulas obligará a las partes a someterlo a la Comisión Paritaria, si alguna de las partes negociadoras así lo requiere expresamente en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de notificación de la declaración de nulidad.

Artículo 9º.- Garantía Ad Personam y subrogaciones de personal.

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

2. En el caso de trabajadores que por obligación legal, convencional o contractual, sean objeto de subrogación, sin perjuicio de la aplicación en su caso del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda la integración de los mismos en el ámbito de la empresa y del presente Convenio Colectivo, de la manera más rápida posible.

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

Artículo 10º.- Absorción y compensación.

1. Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo las empresas, bien sea por imperativo legal, Convenio Colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de las empresas o por cualesquiera otras causas.

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

Artículo 11º.- Comisión Paritaria del Convenio.

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

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

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

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

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

6. Para solventar las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la citada Comisión, las partes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

7. Pese a ser ésta una cláusula obligacional en lo que concierne a los firmantes, y normativa para los afectados por el ámbito de obligar del Convenio, las partes la establecen también para ellas con carácter normativo a los solos efectos de los dispuesto en el artículo 86.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

8. La Comisión regulada en esta cláusula decidirá, mediante resolución motivada en el plazo máximo de treinta días, y previa audiencia por escrito de ambas partes, los supuestos de discrepancia que se susciten en el ámbito de la empresa entre los representantes legales de los trabajadores y la propia empresa en los casos de posible inaplicación de las condiciones generales de trabajo del Convenio, previstos en el apartado 3 del artículo 82 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En caso de discrepancia entre los miembros de la Comisión, se acuerda expresamente la sumisión a los procedimientos de conciliación y mediación del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

Artículo 12º.- Normas supletorias.

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

Artículo 13º.- Facultades de dirección y organización.

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

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

Artículo 14º.- Revisión salarial.

Se acuerda un incremento salarial equivalente al IPC real Estatal del año anterior.

Dicho incremento salarial se aplicará a partir de 2023, al salario base definido en las tablas incorporadas mediante anexo I. En su caso, las actualizaciones del salario mínimo interprofesional que puedan tener lugar en cada momento absorberán y compensarán el incremento de IPC.

A estos efectos, dentro de los dos meses siguientes a la publicación del IPC real Estatal, índice general del año anterior, se procederá a aplicar al salario base el incremento correspondiente al mismo, en los porcentajes que resulten, según el Instituto Nacional de Estadística.

Capítulo II: Ingreso al Trabajo

Artículo 15º.- Principios generales en materia de contratación.

Sin perjuicio de las facultades exclusivas de la empresa sobre esta materia, se fijan como criterios rectores en materia de contratación los siguientes:

- a) La promoción de la contratación indefinida, la conversión de contratos temporales en fijos, así como el compromiso de evitar el encadenamiento de contratos temporales sucesivos, con la intención de impedir la contratación temporal injustificada.
- b) El compromiso de utilizar las modalidades adecuadas en función de las necesidades reales de la empresa y utilización la contratación directa de la empresa en la medida de sus posibilidades, para evitar el recurso a empresas de trabajo temporal o subcontratas de servicios.
- c) El fomento de contratos a tiempo parcial indefinidos o de fijos discontinuos, como posible alternativa a la contratación temporal.
- d) La utilización y potenciación de modalidades de contratación formativas, como vía de inserción y calificación de los jóvenes en la empresa.
- e) La adopción de medidas que tiendan a rejuvenecer plantillas y fomentar la permanencia de los trabajadores en la empresa.

Artículo 16º.- Ingreso y contratación.

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

2. A los efectos del presente Convenio se entenderá por:

- a) "Trabajador o Personal de operaciones", aquel que es contratado específicamente para realizar su actividad en el ámbito de un servicio prestado por INNERIA para un tercero. En el contrato de trabajo suscrito con el personal de operaciones se indicará expresamente el servicio o la obra a la que quede adscrito inicialmente.
- b) "Trabajador o Personal de estructura", aquel que es contratado para realizar sus funciones en el ámbito de las actividades propias y de permanente necesidad para la empresa, en las delegaciones, centros o lugares de trabajo de ésta.

3. Es facultad exclusiva de INNERIA, la creación de nuevos puestos de trabajo, así como la definición y el establecimiento de los requisitos y pruebas que hayan de exigirse al personal aspirante a dichos puestos, teniendo en cuenta las tareas básicas y características del puesto a cubrir. La Dirección de INNERIA, designará libremente todos los puestos de trabajo, sean de nueva creación o por la exigencia de vacantes, que hayan de ser cubiertas.

Artículo 17º.- Modalidades Contractuales para el Personal de Estructura.

1. El personal de estructura podrá ser contratado por tiempo indefinido o por duración determinada y, en este último supuesto, mediante cualquiera de las modalidades de contratación temporal previstas en la legislación.

2. Desde 1 de enero hasta 30 de marzo de 2022, de acuerdo con lo previsto en el Artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores en su redacción previa a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, se consideran como actividades que permiten la suscripción de contratos eventuales para el personal de estructura el incremento de la actividad comercial, puesta en marcha de servicios, así como aquellas otras relacionadas con las indicadas que pudieran derivarse de la ampliación geográfica o de actividad de la empresa y situaciones análogas.

Se acuerda, igualmente, la posibilidad de concertación del contrato eventual por circunstancias de la producción por un periodo máximo de seis meses, dentro de un periodo de referencia de doce meses.

3. A partir de 30 de marzo de 2022, se estará a lo dispuesto en la redacción del art. 15.2 del Estatuto de los Trabajadores dada por la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, acordándose la posibilidad de concertar contrato temporal por circunstancias de la producción en los términos establecidos legalmente.

Artículo 18º.- Modalidades Contractuales para el Personal de Operaciones.

1. Contratos temporales de obra o servicio.

Desde 1 de enero hasta 30 de marzo de 2022, el contrato por obra o servicio determinado, será el más normalizado para este personal. A tales efectos se entenderá que tienen sustantividad propia todos los servicios contratados por un tercero para la realización de actividades o funciones cuya ejecución en el tiempo es, en principio, de duración incierta y cuyo mantenimiento permanece hasta la finalización o cumplimiento del servicio objeto del contrato.

Los contratos de obra o servicio determinado tendrán la misma duración que el servicio que se haya concertado con un tercero, debiendo coincidir su extinción con la fecha de finalización del servicio que se contrate, sin perjuicio de lo establecido en los párrafos siguientes.

Los contratos vigentes a 1 de enero de 2022 celebrados con anterioridad a 31 de diciembre de 2021, tendrán una duración máxima de TRES AÑOS desde su formalización. En el caso de que un contrato de trabajo de este tipo supere esos plazos, el trabajador que hubiera firmado el mismo adquirirá la condición de trabajador fijo de manera automática.

Los contratos vigentes a 1 de enero de 2022 celebrados a partir de 31 de diciembre de 2021 tendrán una duración máxima de seis meses, de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Transitoria cuarta del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Se entenderá que el servicio no ha finalizado, si se producen sucesivas renovaciones sin interrupción del contrato mercantil o pedido que origine el servicio. En estos casos, no será necesario realizar prórroga o documento adicional ninguno con los trabajadores.

Los contratos de obra o servicio determinado podrán cubrir todas aquellas tareas o trabajos con sustantividad propia suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representen y que, limitados en el tiempo y cuya duración pueda preverse, estén directamente relacionados con la actividad de la empresa.

A partir de 31 de marzo de 2022, no se podrán suscribir nuevos contratos temporales de obra o servicio, sin perjuicio de que los que estuvieran vigentes en ese momento se mantendrán vigentes hasta la finalización de la obra o servicio concreto, o hasta alcanzar su duración máxima según lo establecido en las Disposiciones Transitorias Tercera y Cuarta del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

2. Contratos formativos y en prácticas:

Se podrán suscribir en los términos permitidos por el Estatuto de los Trabajadores.

3. Contratos por circunstancias de la producción.

Entre 1 de enero y 30 de marzo de 2022, se podrán celebrar contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos para la realización de los trabajos que se concierten para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En particular, podrán suscribirse estos contratos en los supuestos en que, por incremento del volumen de actividad en un servicio, sustituciones de vacaciones del personal asignado al servicio, ampliación de los servicios contratados con un cliente, puesta en marcha de nuevas actividades y situaciones análogas que lo hagan necesario.

Tendrán una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan las causas que motivan el contrato.

3. A partir de 30 de marzo de 2022, se estará a lo dispuesto en la redacción del art. 15.2 del Estatuto de los Trabajadores dada por la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de

medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, acordándose la posibilidad de concertar contrato temporal por circunstancias de la producción en los términos establecidos legalmente.

4. Contrato de interinidad.

Se podrán celebrar contratos de interinidad para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción, para su cobertura definitiva, siempre que en

El contrato se haga constar la causa de la sustitución y, en el primer caso, además, el nombre del trabajador sustituido.

A partir de 31 de marzo de 2022, será de aplicación lo dispuesto en el art. 15.3 del Estatuto de los Trabajadores en su redacción dada por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, relativo al contrato temporal por sustitución.

5. Contratos a tiempo parcial.

Se podrá concertar con los trabajadores de operaciones la suscripción de distintos contratos a tiempo parcial, siempre que se den las siguientes circunstancias:

- Que la jornada diaria de trabajo acumulada no supere las 8 horas, en cómputo mensual.
- Que se respeten los descansos legales, diarios y semanales, obligatorios.
- Que se trate de contratos destinados a ejecutar servicios para dos empresas diferentes.

Los trabajadores que tengan suscrito un contrato a tiempo parcial, ya sean de estructura o de operaciones, y siempre que se cumplimenten el resto de requisitos previstos al efecto en el art. 12.4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores, podrán ser requeridos para la realización de horas complementarias, que no podrán exceder en ningún caso del 60 % de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

6. Contratos indefinidos.

Se podrán suscribir contratos indefinidos con los trabajadores de operaciones cuando, a juicio de la empresa, los servicios se vayan a prolongar en el tiempo durante varios años, en función del rendimiento del trabajador, del compromiso asumido con la empresa, antigüedad y parámetros análogos, se estime pertinente.

En estos casos, la empresa ofrecerá al trabajador la conversión del contrato temporal a otro indefinido. Cuando el servicio a que estuviera asignado finalizara, la empresa intentará la recolocación en otro en que se presten similares o análogas actividades. En el caso de no ser posible, se procederá a extinguir el contrato de trabajo por causas objetivas.

7. Contratos fijos discontinuos.

A partir de 31 de marzo de 2022 se podrán suscribir contratos fijos discontinuos en los términos establecidos en el art. 16 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Artículo 19º.- Período de prueba.

1. La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación, considerándose como provisional la admisión durante un período de prueba, que no podrá exceder de los tiempos determinados en la escala del número 2 del presente artículo.

2. Habida cuenta de la habitual falta de correspondencia entre la titulación y el puesto de trabajo, se acuerda, por motivos de equidad, el establecimiento de los siguientes períodos de prueba en función del nivel o grupo profesional de entrada de los trabajadores:

Grupo I. Nivel 1. Seis meses.
Grupo I. Nivel 2. Tres meses.
Grupo I. Nivel 3. Dos meses.

Grupo II. Nivel 1: Seis meses
Grupo II. Niveles 2 y 3: Tres meses.
Grupo II. Resto de Niveles: Dos meses.

3. Para el personal de operaciones que sea contratado exclusivamente para servicios cuya duración se estime inferior a 6 meses, el período de prueba de los trabajadores del Grupo II, Niveles del 2 y siguientes será, como máximo, de un mes.

4. Durante el período de prueba, el trabajador percibirá la remuneración correspondiente a la labor realizada o al desempeño de las funciones especificadas en este Convenio.

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

Las mismas normas y períodos se aplicarán en los casos de sucesión de servicios para diferentes empresas contratantes.

5. Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 20º.- Extinción de contratos temporales de trabajo.

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

Finalización del servicio para cuya ejecución fueron contratados.

Lo dispuesto en el presente artículo será de aplicación únicamente a los contratos formalizados antes de 31 de marzo de 2022, fecha de entrada en vigor de la nueva redacción del art. 15 del Estatuto de los Trabajadores dada por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Artículo 21º.- Lugar y centro de trabajo.

1.- A los efectos del presente Convenio se considera:

- Centro de Trabajo: De acuerdo con el artículo 1.5 del Estatuto de los Trabajadores, se considera centro de trabajo únicamente la Delegación u Oficina de la empresa desde donde se centralicen organizativa y administrativamente los servicios, siempre que esté dada de alta como tal ante la autoridad laboral.

- Lugar de trabajo: se considera lugar de trabajo, aquél donde se prestan o ejecuten efectivamente los servicios contratados para terceras empresas. Para el personal de estructura, se considera lugar de trabajo la Delegación y Oficina de INNERIA a la que estén adscritos.

2.- Variabilidad del lugar de la prestación de los servicios. La Dirección de la empresa podrá cambiar a sus trabajadores de lugar de trabajo y trasladarlos a otro distinto radicado en la misma localidad u otros municipios dentro de la misma provincia donde el trabajador preste inicialmente sus servicios, siempre y cuando el nuevo lugar de trabajo esté ubicado a una distancia igual o inferior a 25 km desde el límite del municipio.

3.- Prestación en diferentes lugares de trabajo de la misma empresa. En el contrato de trabajo se podrá establecer la prestación de servicios en diferentes lugares de trabajo de la empresa en la misma localidad u otros municipios dentro de la misma provincia, de tal forma que unos días se desarrollen funciones en un lugar de trabajo, y otros días en otro sin compensación adicional alguna.

4.- Prestación en diferentes lugares de trabajo de la misma empresa en el mismo día de trabajo. En el contrato de trabajo se podrá establecer la prestación de servicios en diferentes lugares de trabajo de la empresa, en la misma localidad o municipios cuya distancia sea entre ellos sea como máximo de 35 km desde el límite del municipio, en una misma jornada de trabajo.

5.-A los efectos de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia, se establece que las categorías profesionales que son susceptibles de teletrabajo son solamente aquellas correspondientes al Personal de Estructura (Grupo I, Nivel 1, 2 y 3).

El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia regulado legalmente, que podrá formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior. Dicho acuerdo será reversible a instancia del trabajador y/ o de la empresa, mediando un preaviso de 7 días naturales.

Se establece un máximo del 50% de la jornada, para la realización de trabajo a distancia, salvo acuerdo individual entre empresa y trabajador.

Queda cuantificada, en el importe de 1 euro bruto/día efectivo de teletrabajo, la compensación que deberá abonar la empresa por los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, siempre y cuando, el trabajo a distancia se preste, en un periodo de referencia de tres meses, durante un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

Artículo 22º.- Plena dedicación y permanencia.

Podrán formalizarse pactos de plena dedicación y de permanencia del trabajador por el tiempo de duración del contrato de trabajo, que conllevarán una contraprestación económica expresa por parte de INNERIA, en los términos que las partes individualmente convengan.

Los pactos a que hace referencia este artículo deberán formalizarse, inexcusable y expresamente, para su validez por escrito y como parte del contrato de trabajo correspondiente.

Capítulo III: Tiempo de trabajo

Artículo 23º.- Jornada máxima anual y jornada de trabajo.

1. La duración de la jornada máxima semanal de trabajo del personal de INNERIA será de 1.808 horas anuales, equivalente a 40 horas de trabajo efectivo semanales de promedio.

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, preferiblemente coincidente con el publicado para la Comunidad Autónoma de Madrid, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo antes del 31 de enero de cada año, previo traslado por 10 días para informe al Comité de Empresa.

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada laboral, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. No se considerará tiempo de trabajo efectivo el invertido en los desplazamientos de entrada y salida, el descanso para comer, el cambio de ropa y similares acciones.

2. En el caso de que un determinado servicio contratado por INNERIA así lo exija, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada que quedará expresamente recogida en el contrato de trabajo, o anexos posteriores, respetando las normas sobre descansos diarios y semanales. En estos casos, el cómputo de la jornada de trabajo diario se efectuará en cómputo anual.

3. La jornada irregular no podrá superar el 50% de la jornada máxima anual.

Dicha distribución irregular deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley. Si como consecuencia de la citada distribución irregular se originasen diferencias entre la jornada anual realizada y la máxima anual, las citadas diferencias deberán quedar compensadas en el plazo de 4 meses desde que las mismas se produzcan o antes del 30 de abril del año siguiente una vez finalizado el año en curso.

4. Como criterio general, el horario de trabajo se distribuirá en ocho horas diarias, de lunes a domingo, y en régimen de horario partido o continuo y/o a turnos, dependiendo del servicio que se ha de realizar para terceros, resultando un promedio semanal de cuarenta horas de trabajo efectivo.

5. En caso de jornadas de trabajo con horario continuo, los descansos mínimos legales o los superiores pactados no formarán parte del cómputo horario de trabajo efectivo.

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

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

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

9. Únicamente para el lugar de trabajo sito en Ctra. De Andalucía, N. IV, km 23. Centro de Almacenaje y Distribución, (CAT) Valdemoro 28343 se acuerda retribuir los 15 minutos de descanso en las jornadas superiores a 6 horas continuadas.

10. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, todo ello conforme a la regulación prevista en la normativa aplicable.

11. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa, todo ello conforme a la regulación prevista en la normativa aplicable.

Artículo 24º.- Prolongaciones de jornada y horas extraordinarias.

1. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

2. Asimismo, se podrá realizar horas extraordinarias dentro de los límites establecidos por la legislación vigente. No se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso.

3. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo realizadas sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

4. Para los supuestos de compensación económica por la realización de horas extraordinarias, la retribución mínima se fija en 15'25% sobre el valor del precio hora del salario base calculado sobre las tablas salariales del presente Convenio.

En el caso de compensación por descanso, corresponderá un descanso de una hora y media por cada hora extraordinaria realizada. El momento de su disfrute será acordado entre empresa y trabajador, siempre antes de transcurridos 4 meses desde la realización de las horas extraordinarias.

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

6. El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del sesenta por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

Artículo 25º. Jornada nocturna.

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

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

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

Artículo 26º. Descanso semanal, festivos y vacaciones.

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

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

3. Vacaciones.

a) La duración de las vacaciones anuales retribuidas será de treinta días naturales, de los cuales se disfrutarán de forma continuada al menos dos semanas completas.

b) Debido a las especiales características en que se desarrollan los servicios contratados, los períodos vacacionales del personal de operaciones se fijarán en función del calendario laboral pactado.

Por ello, la empresa podrá excluir de los turnos de vacaciones aquellas fechas que coincidan con las de mayor actividad productiva, en función del servicio o actividad correspondiente. teniendo en cuenta los tipos de servicio a que se está adscrito, disponibilidad de personal necesario y cuantas circunstancias incidan en los mismos. Las indicadas fechas o períodos serán comunicados, aportando datos de actividad que lo justifique, a la representación legal de los trabajadores con la debida antelación.

c) La solicitud de vacaciones habrá de ajustarse al procedimiento establecido para cada servicio, y en general deberán realizarse la petición por parte de los trabajadores antes del 31 de marzo de cada año y al menos con 3 meses de antelación a las fechas interesadas de disfrute.

Por las particularidades de la actividad desempeñada en el lugar de trabajo sito en Ctra. De Andalucía, N. IV, km 23. Centro de Almacenaje y Distribución, (CAT) Valdemoro 28343, la petición de vacaciones dentro de los meses comprendidos de junio a septiembre, se realizará antes del 31 de marzo y para los meses comprendidos de enero a mayo, se realizará antes del 31 de enero.

d) Cuando no se trate de períodos vacacionales generales por cese de la actividad del centro, paradas de producción o similares, en cuyo caso dichas circunstancias estarán establecidas en los correspondientes calendarios laborales, la empresa, en la medida de lo posible, comunicará al trabajador/a la aceptación de su propuesta o las nuevas fechas propuestas con, al menos, 2 meses de antelación a las fechas solicitadas. La superación de dicho plazo de antelación, en modo alguno podrá ser considerada como aprobación de la solicitud de vacaciones.

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

f) Por la particular estructura de los trabajadores y características de la actividad desarrollada del lugar de trabajo sito en Ctra. De Andalucía, N. IV, km 23. Centro de Almacenaje y Distribución, (CAT) Valdemoro 28343 se acuerda fijar un tope máximo del 10% de trabajadores (a fecha 1 de febrero de cada año) que podrán disfrutar vacaciones íntegramente en los meses octubre, noviembre y diciembre. La planificación de este sistema se realizará desde el 1 de enero a 28 de febrero de cada año. La petición para el disfrute de vacaciones íntegramente durante los meses de octubre, noviembre y diciembre deberá realizarse antes del día 31 de enero de ese año.

Si las peticiones para el disfrute de vacaciones íntegramente, durante los meses de octubre, noviembre y diciembre, superasen el tope máximo del 10% de trabajadores, será realizado un sorteo a fin de determinar el personal con derecho a disfrute en el periodo coincidente.

g) Los trabajadores de común acuerdo y respetando los límites establecidos, podrán cambiar entre ellos el periodo de vacaciones aprobado en cada caso, siempre que sean de la misma categoría profesional y del mismo turno, avisando a la empresa con 15 días de antelación, superado este límite no será posible el cambio de vacaciones.

f) Cuando un/a trabajador/a tenga días firmados de vacaciones o el servicio las tenga programadas de forma colectiva y sucede que, en todo o en parte, estos días de vacaciones coinciden con una baja de IT, el periodo vacacional será anulado y se establecerá otro periodo de disfrute.

Artículo 27º. Licencias y permisos.

1. Los trabajadores tanto de estructura como de operaciones, previo aviso y justificación, tienen derecho a los siguientes permisos retribuidos que deberán disfrutarse, salvo que se disponga otra cosa expresamente, a partir de la fecha del hecho causante que de derecho a tales licencias y/o permisos:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio,
 - b) Tres días en caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
 - c) Tres días en caso de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad.
 - d) En los supuestos b) y c) anteriores cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 100 kms., el permiso será de cuatro días. Si el desplazamiento supera los 300 kms, el trabajador tendrá cinco días de permiso inicial.
 - e) En los supuestos b), c) y d) anteriores, por razones de necesidad, previo aviso, el permiso podrá alargarse dos días más, debiendo ser recuperados estos dos días adicionales en los cuatro meses posteriores.
 - f) Dos días al año, concedido una sola vez, por traslado del domicilio habitual acreditado, preferiblemente con certificado de empadronamiento. En caso de necesidad, el permiso previo aviso, podrá alargarse a cuatro días, debiendo ser recuperados los dos días adicionales en los cuatro meses posteriores.
 - g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo.
- Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación de trabajo debida en más de un 20 por 100 de las horas laborales durante un período de tres meses, la empresa podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa con derecho a la reintegración en el puesto de trabajo una vez finalizada la obligación del cumplimiento del deber.
- Si el trabajador recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma de la que tuviera derecho en la empresa.
- h) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la ley y en el presente Convenio.
 - i) Un día natural por matrimonio de padre, madre, hijo, hermano o hermano político, en el día de celebración de la ceremonia.
 - j) Por el tiempo indispensable, con el límite máximo de 4 horas, para atender la asistencia acreditada al notario y al examen de conducir.
 - k) Por el tiempo indispensable, con el límite máximo de la jornada laboral, para atender la asistencia acreditada a la realización de analítica y consulta médico especialista, debiendo ser recuperadas estas horas en los cuatro meses posteriores.

2. Se considera permiso retribuido, igualmente, el tiempo preciso y, siempre de modo justificado, que requiera el trabajador para acompañar a hijos menores de 15 años a urgencias médicas no previsibles, cuando coincida con el horario de trabajo. El permiso retribuido comprenderá hasta un máximo de 16 horas, aplicando la parte proporcional para los contratos a tiempo parcial.

3. Del mismo modo, será de aplicación lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

4. Durante el año 2022 y 2023, 3 días de libre disposición, sin necesidad de justificación, por el trabajador al año, con un preaviso de 3 días, cumplimentando el impreso facilitado por la empresa.

A partir del año 2024, 4 días de libre disposición, sin necesidad de justificación, por el trabajador al año, con un preaviso de 3 días, cumplimentando el impreso facilitado por la empresa.

El día concreto de su disfrute, será acordado entre el responsable del servicio o unidad correspondiente y el trabajador, en función de las necesidades productivas de la empresa o del concreto servicio.

En caso de que la solicitud de dichos días de libre disposición sea para asistir a visita médica con un especialista o la tramitación del permiso de residencia y trabajo, previa aportación del preceptivo justificante con una antelación mínima de 15 días, la concesión de ese día de asuntos propios por parte de la Empresa tendrá carácter prioritario.

El derecho al disfrute de este día finaliza con cada año natural, no pudiendo ser objeto de acumulación al año siguiente.

El derecho al disfrute de este día se genera de acuerdo a un día de asuntos propios por trimestre/cuatrimestre anual con la siguiente distribución:

— Hasta 31 de diciembre de 2023, 3 días de asuntos propios por año:

- 1º Cuatrimestre: Enero –Febrero – Marzo – Abril (1er. día de ASUNTOS PROPIOS)
- 2º Cuatrimestre: Mayo – Junio – Julio – Agosto (2º día ASUNTOS PROPIOS).
- 3º Cuatrimestre: Septiembre – Octubre – Noviembre- Diciembre (3er. día de ASUNTOS PROPIOS)

— A partir del 1 de enero de 2024, 4 días de asuntos propios por año:

- 1º trimestre: enero – febrero - marzo (1er. día de ASUNTOS PROPIOS)
- 2º trimestres: abril – mayo - junio - (2º día ASUNTOS PROPIOS).
- 3º trimestre: julio – agosto - septiembre (3er. día de ASUNTOS PROPIOS)
- 4º trimestres: octubre – noviembre - diciembre (4º día de ASUNTOS PROPIOS)

Capítulo IV: Movilidad del trabajador

Modificación de condiciones de trabajo

Artículo 28º.- Movilidad funcional.

La movilidad funcional en INNERIA tendrá el régimen legal y las limitaciones previstas en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores con las siguientes peculiaridades:

1. Se entiende por movilidad funcional, a efectos del presente artículo, cualquier cambio de puesto de trabajo cuando se trate de diferente nivel profesional. Fuera de los límites anteriores, se establece la movilidad funcional interna, al objeto de lograr el mejor aprovechamiento de los recursos humanos, conforme establece el ordenamiento jurídico vigente.

2. En los cambios de puesto de trabajo a un nivel superior, se percibirá automáticamente el salario del nuevo nivel y de las demás percepciones derivadas del mismo, volviéndose a la situación económica anterior cuando se regrese al antiguo puesto.

En todo lo no regulado en este artículo se estará a las previsiones generales recogidas en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 29º. Movilidad geográfica.

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

1. La Dirección de la empresa podrá cambiar a los trabajadores de puesto de trabajo dentro del mismo lugar de trabajo o asignándolo a otro distinto dentro de la misma provincia, destinándolo a efectuar las mismas o distintas funciones dentro de la misma categoría profesional conforme a lo establecido en el presente Convenio, sin que este supuesto tenga consideración de movilidad geográfica.

2. El personal que se desplace con motivo del trabajo fuera de la localidad del lugar de trabajo tendrá derecho al percibo de dietas y/o kilometraje, excepto en los casos en que la empresa haya dispuesto un servicio de transporte, ceda un vehículo específico para tales desplazamientos, esta situación ya se hubiera previsto mediante pacto individual o en el contrato de trabajo o, finalmente, si estos desplazamientos se derivaran de la propia naturaleza del contrato o del contenido de las funciones asignadas. En el resto de los supuestos y excepto acuerdo diferente, el personal tendrá derecho al importe de la dieta y/o kilometraje por la utilización de vehículo propio según lo establecido en el presente Convenio.

3. No se consideran supuestos de movilidad geográfica y, por tanto, no dará derecho al percibo de dietas, los desplazamientos que se encuentren dentro de los siguientes parámetros:

- a) Cuando la distancia entre el final del término municipal donde se encontrará el Centro de Trabajo o el lugar de trabajo no exceda de 30 kilómetros.
- b) Cuando exista uno o más medios de transporte públicos que comuniquen el Centro de Trabajo o el lugar de trabajo con una periodicidad mínima de media hora.
- c) Cuando la empresa proporcione el medio de transporte para acudir al lugar de trabajo.

4. Dadas las especiales circunstancias en que a veces se realiza la prestación de servicios de los trabajadores de las empresas de servicios, el lugar de ejecución de la actividad laboral vendrá determinado por las facultades de organización de INNERIA así como por las necesidades productivas de la empresa contratante de sus servicios, consignadas en el contrato de arrendamiento de servicios. Por ello, el personal prestará su actividad en cualquiera de los centros de trabajo de la empresa contratante cuando así lo requiera la naturaleza del servicio contratado, sin que por ello se cause derecho al devengo de dietas ni se configure como supuesto de movilidad geográfica individual.

5. Se consideran “traslados” aquellos desplazamientos fuera de la localidad del centro de trabajo que impliquen cambio de residencia y podrán ser determinados por alguna de las siguientes causas:

- a) Petición del trabajador o permuta.
- b) Mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.
- c) Por necesidades del servicio previo informe de la representación de los trabajadores.

El traslado no dará derecho a dietas ni kilometraje. Asimismo, en los traslados a petición del trabajador y de permuta no habrá lugar tampoco a indemnización por los gastos que se originen por cambio de residencia.

La fecha de petición del traslado o permuta se considerará prioritaria para acceder a la misma. Los traslados realizados por mutuo acuerdo se registrarán por los pactos que se hayan establecido al efecto.

6. En los traslados por necesidades del servicio la empresa deberá acreditar la urgencia de la necesidad y tendrá en cuenta las circunstancias personales, familiares y sociales de los trabajadores. El traslado por tal motivo dará derecho al abono de los gastos de viaje de traslado y de los familiares que con él convivan, el transporte gratuito del mobiliario y enseres y una indemnización equivalente a dos mensualidades de salario real.

No será necesaria tal acreditación, cuando el traslado sea consecuencia de una sanción impuesta por la empresa al trabajador.

Artículo 30º. Dietas.

1. Los trabajadores que por necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a centros o lugares de trabajo fuera de los supuestos anteriormente referidos, percibirán, en concepto de dietas, las cantidades mínimas siguientes:

- Diez (10) Euros, en caso de efectuar la comida del mediodía fuera del domicilio.
- Treinta (30) Euros, en el supuesto de realización de las dos comidas del día sin pernocta.
- Cincuenta Y Tres con treinta y cuatro (53,34) Euros, en el supuesto de realización de las dos comidas del día con pernocta fuera del domicilio.
- Noventa y un Euros con treinta y cinco (91,35) EUROS, en los casos de desplazamientos fuera del territorio nacional.

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

Artículo 31º.- Modificación de condiciones de trabajo.

Las modificaciones de las condiciones de trabajo en INNERIA tendrán el régimen legal y las limitaciones previstas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo V: Clasificación profesional

Artículo 32º.- Clasificación profesional y nivel profesional.

Los trabajadores que presten sus servicios en INNERIA serán clasificados teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las actividades profesionales que desarrollen y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación y calificación profesional.

Las categorías consignadas en el presente Convenio no suponen la obligación de tener cubiertos todos los cargos o puestos.

Todo empleado está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le asignen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su competencia profesional.

La clasificación profesional se estructura en los grupos profesionales y niveles establecidos en el siguiente artículo.

Dentro de cada grupo profesional, la adscripción individual de cada trabajador se realizará por niveles profesionales, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

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

Artículo 33º.- Sistema de clasificación de los grupos y niveles profesionales.

A.- Sistema de Clasificación

Todos los trabajadores afectados por este Convenio serán adscritos a un determinado grupo funcional y a un nivel profesional; la conjunción de ambos establecerá la clasificación organizativa de cada trabajador.

El desempeño de las funciones que conlleva su clasificación organizativa constituye contenido primario de la relación contractual laboral, debiendo ocupar cualquier nivel de la misma, y recibiendo por parte de la empresa la formación adecuada al nuevo puesto y respetándose los procedimientos de información y adaptación que se especifican en este Convenio.

Las decisiones sobre la adscripción al Personal de Operaciones de puestos de trabajo, oficios o análogos que, en el futuro pudieran crearse y respecto a los cuales existan dudas de encuadramiento por ser novedosos, sea por sus especiales características o sea por no tener un fácil acomodo en las existentes, serán sometidas a la Comisión Paritaria que resolverá fijando el Nivel y Categoría que corresponda.

B.- Grupos Profesionales.

Grupo I. Personal de Estructura.

- Nivel 1. Personal Directivo y Titulado.
- Nivel 2. Mandos Intermedios.
- Nivel 3. Personal Administrativo.

Grupo II. Personal de Operaciones.

- Nivel 1. Jefe o Responsable del Servicio.
- Nivel 2. Coordinador.
- Nivel 3. Encargado.
- Nivel 4. Jefe de Equipo
- Nivel 5. Operario Especialista.
- Nivel 6. Operario.
- Nivel 7. Nivel de entrada en operaciones

Artículo 34º.- Características de encuadramiento de los Grupos y Niveles Profesionales.

Grupo I.- Personal de estructura

Este grupo I está integrado por trabajadores de estructura que se encuadrarán obligatoriamente en alguno de los Niveles Profesionales indicados y, dentro de éstos, en una de las categorías profesionales que a continuación se relacionan, cuyas funciones y cometidos son los que, con carácter indicativo, igualmente se consignan.

En los supuestos en que existan dudas relativas al encuadramiento profesional de determinados puestos de trabajo, la empresa recabará Informe de la Comisión Paritaria y decidirá lo que proceda.

Grupo I. Nivel Profesional 1.- Personal Directivo.

* Director General: Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica asume la dirección y responsabilidad de la empresa, programando y controlando el trabajo en todas sus fases.

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

* Titulado de Grado Superior: Es el trabajador de estructura que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título de doctor, licenciado o ingeniero, en cualesquiera dependencias o departamentos de la empresa.

* Titulado de Grado Medio: Es el trabajador de estructura que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título académico de grado medio, en cualesquiera dependencias o departamentos de la empresa.

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

Grupo I. Nivel 2. Mandos intermedios.

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

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

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

Grupo I. Nivel 3.- Personal Administrativo.

Pertenecen a este grupo III profesional todos los trabajadores que en distintas dependencias o servicios de la empresa realizan funciones de carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos u ofimáticos y los de facturación; están asimismo comprendidas las funciones de mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en otro grupo profesional. Se clasifica en las categorías seguidamente relacionadas, cuyas funciones o cometidos son los que, con carácter enunciativo, igualmente se expresan:

* Jefe de Primera Administrativo: Es el que provisto o no de poderes limitados, es encargado y tiene la responsabilidad directa de la oficina de la empresa. Dependen de él las diversas secciones administrativas, a las que imprime unidad. Quedan incluidos en apartado los trabajadores de estructura denominados Responsable de Selección y Responsable del Trabajador.

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

* Oficial de Primera Administrativo: Es el empleado mayor de veintiún años, que bajo las órdenes de un jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado, requiere un cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

* Oficial de Segunda Administrativo: Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un jefe, realiza tareas administrativas de carácter secundario que requieren conocimientos generales en técnica administrativa.

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

* Auxiliar: Es el empleado que se dedica a tareas y operaciones administrativas elementales.

* Telefonista/Recepcionista: Es el empleado que tiene como principal misión estar al servicio y cuidado de un centralita telefónica, pudiendo realizar tareas administrativas auxiliares.

Grupo II: Personal de operaciones.

Este grupo II está integrado exclusivamente por trabajadores de operaciones que deberán ser encuadrados obligatoriamente en alguno de los Niveles Profesionales indicados y, dentro de éstos, en una de las categorías profesionales que a continuación se relacionan, cuyas funciones y cometidos son los que, con carácter indicativo, igualmente se consignan.

En no todos los servicios existirán los niveles que se indican a continuación, sino sólo en aquéllos en que por la naturaleza del mismo lo hagan necesario.

Grupo II. Nivel I. Responsable o Jefe del Servicio.

Es el trabajador de operaciones que desempeña los cometidos de superior jerárquico o responsable de un servicio concreto, con independencia de que esté o no en posesión de título académico, siempre que éste no sea necesario para la realización del trabajo.

Reporta directamente a personal de estructura y desarrolla la máxima jefatura del servicio, estando sólo a las órdenes de aquél. Es, asimismo, el encargado de relacionarse directamente con el coordinador o responsable correspondiente de la empresa cliente.

Grupo II. Nivel 2. Coordinador.

Es el trabajador de operaciones que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de todos los encargados de un mismo servicio, bajo la dependencia del Responsable de Servicios.

Grupo II. Nivel 3. Encargado.

- A) Es el trabajador de operaciones que con la responsabilidad limitada a su área de actividad y trabajadores a su cargo, tiene por misión verificar y comprobar el cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a los demás trabajadores a su cargo, encargado de comunicarse con el personal de la empresa cliente designado y reportando al Coordinador o, si no existe éste, al Responsable de Servicio, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas y atender cuantas necesidades e incidencias del personal a su cargo.
- B) Por la especialidad del servicio prestado únicamente en el lugar de trabajo sito en Ctra. De Andalucía, N. IV, km 23. Centro de Almacenaje y Distribución, (CAT) Valdemoro 28343 se establece el Nivel 3, Encargado B), con igual descripción del Encargado A).

Grupo II. Nivel 4.- Jefe de Equipo.

A) Es el trabajador de operaciones que ha acreditado poseer los conocimientos generales de oficio de que se trate, adquiridos mediante formación sistemática o por una práctica eficiente y continuada, por lo que se encuentra capacitado para realizar los trabajos correspondientes al servicio con la necesaria corrección y rendimiento, pudiendo estar a cargo de equipos pequeños de personas a su cargo. Requiere el conocimiento teórico-práctico y la experiencia previa necesarias para la utilización de equipos y máquinas de trabajo de cierta complejidad que pueden requerir estar en posesión de título o capacitación profesional específicos.

B) Por la especialidad del servicio prestado únicamente en el lugar de trabajo sito en Ctra. De Andalucía, N. IV, km 23. Centro de Almacenaje y Distribución, (CAT) Valdemoro 28343 se establece el nivel 4, Jefe de Equipo B), con igual descripción del Jefe de Equipo A).

Grupo II. Nivel 5.- Operario Especialista.

Es el trabajador de operaciones destinado a realizar aquellas funciones concretas y determinadas que, sin constituir oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad, y el conocimiento del funcionamiento o uso de equipos de trabajo o maquinaria no sofisticada, pero específica de la profesión.

Se incluyen en este Nivel, a modo de ejemplo:

- Asistente Social
- Conductor.
- Chofer.
- Cocinero.
- Cristalero

Grupo II. Nivel 6.- Operario.

Es el trabajador de operaciones que realiza tareas específicas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente un esfuerzo físico. Su actividad se refiere a cuestiones elementales del oficio designado y está bajo la supervisión de otro trabajador que colabora en su formación.

Se incluyen en este Nivel, a modo de ejemplo:

- Auxiliar de Ayuda a domicilio.
- Azafato
- Promotor.
- Cobrador.
- Telefonista
- Recepcionista.
- Ordenanza.
- Peón/Mozo.
- Limpiador.
- Reponedor.
- Manipulador.
- Grabador de datos.
- Ayudante.
- Mozo mantenimiento.
- Repartidor.
- Lector.
- Peón especialista.
- Socorrista.
- Camarero.
- Lavandero.

Grupo II. Nivel 7. Nivel de Entrada.

Este nivel profesional se considerará el nivel de entrada habitual en la empresa. Transcurridos cuatro meses desde su contratación, el trabajador ascenderá automáticamente al nivel profesional de Operario.

Capítulo VI: Régimen salarial**Artículo 35º.- Estructura salarial y conceptos.****1.- La retribución de los trabajadores de INNERIA estará integrado por:**

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

2.- Como norma general, el pago de los salarios y remuneraciones se efectuarán mensualmente, entre el día 1 y 5 del mes inmediatamente posterior.

Artículo 36º.- Salario base de convenio.

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

La cuantía del salario base de convenio en cómputo anual para el personal de INNERIA es la establecida en el anexo I del presente Convenio.

2. Los trabajadores con contrato a tiempo parcial percibirán el salario base de convenio en proporción a la jornada pactada, de acuerdo con lo establecido al respecto por el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 37º.- Posibles complementos salariales

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrán derecho, cuando proceda o así se acuerde mediante pacto individual o colectivo, a la percepción de los complementos salariales siguientes:

a) Puesto de trabajo.

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

b) Cantidad o calidad de trabajo.

Se devengarán por razón de una mayor cantidad o de una mejor calidad de trabajo, cuando así se acuerde respecto a un servicio, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento.

c) Plus de trabajo nocturno.

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

d) De carácter personal, excepto antigüedad.

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

e) Plus de festivos.

Los trabajadores percibirán en concepto de plus de festividad la cantidad del 25 por 100 de incremento del salario base de las horas que realice en domingo o festivo.

No se considera trabajo festivo el realizado por el personal que hubiera sido específicamente contratado para realizar servicios durante el periodo de sábados y festivos.

El plus festivo, únicamente para el lugar de trabajo sito en Ctra. De Andalucía, N. IV, km 23. Centro de Almacenaje y Distribución, (CAT) Valdemoro 28343, será según la siguiente tabla de correspondencia entre horas de trabajo y plus.

Duración Jornada:	6 horas	8 horas
Categoría:		
MOZO	53 €	73 €
RESPONSABLE	64 €	85 €
ENCARGADO	80 €	100 €

f) Plus festivos especiales

Cualquiera de los trabajadores que realicen sus funciones los días 25 de diciembre y 1 de enero, además de su salario y de la compensación de dicha festividad con otro día libre y remunerado, percibirán la cantidad de 10 €/ día.

g) Plus de Coordinación

Se abonará al trabajador de operaciones que, además de realizar las tareas propias de su nivel profesional desarrolla una labor de concentración ó coordinación, distribuyendo el trabajo o indicando cómo realizarlo, confeccionando los partes oportunos y comunicando anomalías o

incidencias a su superior. Se considerarán incluidas aquellas coberturas temporales, por circunstancias organizativas, desempeñadas ocasionalmente por motivos de sustitución. Si dicha sustitución fuera inferior a un mes natural, se prorrateará el plus de manera proporcional a los días de cobertura temporal desempeñados. El importe de este plus se fija en el 10% del salario base de la categoría que ostente el trabajador, de acuerdo con las tablas de este Convenio.

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

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

h) Plus de disponibilidad.

Se abonará en los supuestos en que los trabajadores tengan que estar, como consecuencia de la especificidad del servicio, a disposición de la empresa sin realizar trabajo efectivo.

El importe del indicado plus se establecerá individualizadamente, en función de las horas de disponibilidad, especialidad del servicio u otros factores que concurran en el mismo.

i) Plus de peligrosidad, penosidad o toxicidad.

En los supuestos de aquellos servicios respecto a los cuales el Informe de Prevención de Riesgos determine la existencia de especialistas riesgos para los trabajadores de peligrosidad, penosidad o toxicidad, se instaurará un plus salarial que compense los indicados riesgos.

El importe del plus se fijará teniendo en cuenta los riesgos descritos y las circunstancias concurrentes.

j) Antigüedad

Se establece un complemento de antigüedad por cuatrienios para todos los trabajadores de la Empresa, independientemente de su categoría profesional.

Por cada cuatro años de antigüedad los trabajadores percibirán un incremento del 18€ mensuales a jornada completa, siendo la parte proporcional en función de la jornada. A partir del 1 de enero de 2023, el incremento será de 20 euros.

Para el cómputo de la antigüedad a los efectos de la percepción de dicho complemento por cuatrienios, se considerará como fecha inicial el día 1 del mes siguiente a la fecha de incorporación efectiva del trabajador; excepto cuando el inicio del contrato coincida con los 5 primeros días naturales del mes en que se tomará como fecha inicial el día 1 de mes de incorporación.

El complemento de antigüedad contemplado en el presente artículo se aplicará a todos los trabajadores que tengan devengado el derecho al mismo a partir de la nómina de enero de 2018.

k) Plus Asistencia

Se establece un plus de asistencia para los trabajadores correspondientes al Grupo II, Nivel 5 y 6, Operario y Operario Especialista, por importe de 25 euros mensuales, siempre y cuando se haya realizado una efectiva prestación laboral durante todo el mes, sin ninguna ausencia ni retraso a la salida y/o la entrada, a excepción de los permisos retribuidos, los recuperables y las vacaciones.

Artículo 38º.- Mejoras voluntarias.

El régimen de las mejoras retributivas se regirá por lo prevenido en el pacto individual o en el acto de concesión unilateral del empresario.

Se podrá, por la Dirección de la empresa, establecer el abono de mejoras voluntarias para trabajadores de operaciones en los casos de servicios que, por su especial dificultad, disponibilidad inmediata y continuada de los trabajadores, lugar de realización u otros supuestos similares así lo aconseje.

Artículo 39º.- Gratificaciones extraordinarias.

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

2. Las gratificaciones extraordinarias que se devengan los meses de julio y diciembre de cada año serán prorrateadas en los recibos salariales.

Artículo 40º. Percepciones extrasalariales.

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

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

a) Plus de transporte.

Se podrá establecer, para el personal de operaciones, como compensación a los gastos de desplazamiento y utilización de medios de transporte públicos a localidades distintas, así como desde el domicilio a los lugares de trabajo. Su importe se fija en las tablas retributivas, contenidas en los Anexos del presente Convenio.

Este plus no se devengará, en ningún caso, cuando la empresa ponga a disposición de los trabajadores medios de transporte para el traslado al centro de trabajo o cuando exista transporte público que permita el desplazamiento de los trabajadores al lugar de prestación de servicios, tanto a la hora de entrada como a la hora de salida del mismo.

b) Plus de ropa de trabajo.

Se establece, exclusivamente para el personal de operaciones, que requieran una uniformidad durante la prestación de servicios, como compensación de los gastos que obligatoriamente correrán a cargo del trabajador, por limpieza y conservación de esa uniformidad.

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

Capítulo VII: Varios**Artículo 41º. Liquidación de saldo y finiquito.**

La documentación del recibo de la liquidación de saldo y finiquito se realizará siempre y, como máximo, se entregará al trabajador dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la baja. El abono de la liquidación de saldo y finiquito tendrá lugar mediante transferencia dentro de los cinco días hábiles siguientes desde la extinción del contrato correspondiente.

Artículo 42º. Equipos, material de trabajo y normas relativas a la imagen y ropa de trabajo.

El trabajador será responsable de los equipos y material de trabajo que le sean entregados por INNERIA para la realización de su trabajo. Responderá de los equipos y materiales, de su buen uso, conservación y de su vigilancia hasta la entrega de los mismos a la empresa o al cliente, en su caso. El trabajador asimismo es responsable del material que le haya sido entregado, cuando la pérdida o deterioro se haya producido por negligencia, distracción o causa imputable al mismo. Los cambios o sustituciones de ropas de trabajo, utensilios, máquinas, etc. se regirá por el procedimiento establecido al efecto en cada servicio.

Dado que la actividad de INNERIA se presta, fundamentalmente, frente a terceros clientes con los que se ha suscrito los correspondientes contratos de arrendamientos de servicios, todos los trabajadores estarán a respetar las normas de régimen interno que establezca la empresa respecto estas cuestiones.

Previo informe del Comité de empresa, la empresa elaborará las normas a que hace referencia el párrafo anterior.

Artículo 43º. Seguro colectivo.

INNERIA concertará la póliza de seguro colectivo necesaria para cubrir las siguientes contingencias de los trabajadores de estructura y de operaciones, derivadas de accidentes de trabajo, por los importes siguientes:

Muerte: 15.025,30 euros.

Gran invalidez: 15.025,30 euros.

Invalidez permanente absoluta: 15.025,30 euros.

Invalidez permanente total para la profesión habitual: 9.015,18 euros.

Artículo 44º. Permisos de lactancia.

1. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, se actuará de acuerdo a lo establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

2. En el caso de que la opción elegida sea la acumulación de lactancia, se estará a lo previsto en la legislación vigente.

Capítulo VIII: Extinción del contrato

Artículo 45º. Extinción del contrato a instancia del trabajador.

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

Personal de Estructura - Grupo I, Niveles 1 y 2: Un mes.

Personal de Estructura - Grupo I, Nivel 3: Quince días.

Personal de Operaciones - Grupo II, Niveles 1 y 2: Un mes.

Personal de Operaciones - Grupo II, Niveles 3 a 7): Quince días.

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

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

Capítulo IX: Régimen disciplinario

Artículo 46º.- Graduación de faltas

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

1.- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves, las siguientes:

a.- Faltar un día al trabajo en los últimos 30 días sin causa justificada.

b.- De una a tres faltas de puntualidad, en los últimos 30 días, sin motivo justificado. Tiene consideración de falta de puntualidad, tanto la llegada tarde al trabajo como la salida del mismo antes de la hora establecida para ello.

c.- La no comunicación, con 48 horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia o puntualidad al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.

d.- El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o sin motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de INNERIA o de la empresa contratante, o causará daños o accidentes a sus compañeros de trabajo en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.

e.- La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando

no cause perjuicio de consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.

f.- Pequeños descuidos en la conservación del material.

g.- No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral o fiscal como el cambio de su residencia habitual.

h.- La falta ocasional de aseo o limpieza personal.

i.- Las faltas de respeto de escasa consideración a sus compañeros, e incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.

j.- Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que realice su trabajo habitual sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.

k.- Encontrarse, sin autorización, en el centro de trabajo propio o en el de la empresa contratante, fuera de la jornada laboral.

l.- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen escándalo o alboroto podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

m.- Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves injustificadas por tiempo superior al necesario.

n.- Usar el teléfono, correo electrónico, Internet u otros medios de INNERIA para asuntos particulares sin la debida autorización, cuando la utilización haya sido esporádica u ocasional.

ñ.- El incumplimiento ocasional de los procedimientos de trabajo establecidos por INNERIA.

o.- No fichar a la entrada o salida del trabajo, cuando estuviera implantado un sistema de control de acceso, siempre que tal circunstancia sea ocasional.

p.- No portar la documentación identificativa necesaria para el acceso y permanencia en lugares de trabajo que no sean de titularidad de INNERIA, siempre que tal circunstancia sea ocasional. Igualmente el incumplimiento de las normas de seguridad y/o utilización de equipos, maquinaria o dispositivos de trabajo, siempre que sea leve y no suponga un riesgo en materia de prevención de riesgos laborales.

q) No comunicar en el tiempo máximo de tres días los partes de baja y confirmación relativos a períodos de incapacidad transitoria, así como no presentar el alta de los mismos en un período de veinticuatro horas.

2.- Faltas graves.

Se considerarán faltas graves, las siguientes:

a.- Más de tres faltas de puntualidad, en un periodo de 30 días, o hasta tres cuando el retraso sea superior a 15 minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, sin motivo justificado.

b.- Faltar hasta dos días al trabajo durante los últimos 30 días sin causa que lo justifique.

c.- No prestar la atención o diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración al trabajador, a la empresa, a los compañeros de trabajo o a terceros.

d.- La simulación de supuestos de enfermedad, IT o accidente, así como la falsificación de partes de trabajo, siempre que no se considere falta muy grave.

e.- La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo que entrañen riesgo grave para el trabajador, para sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por INNERIA o por la empresa contratante.

f.- La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador, o entrañe el riesgo para su vida o salud o para la de sus compañeros, en cuyo caso podrá ser considerada como muy grave. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase un quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo, podrá ser considerada como muy grave.

g.- Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al trabajador o a sus compañeros.

h.- La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada, siempre que no se considere falta muy grave.

i.- Realizar, sin permiso, trabajos particulares en la empresa o centro de trabajo propio o de la empresa contratante, así como la utilización para uso propio de herramientas de INNERIA o de la empresa contratante, tanto dentro como fuera del centro de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización

j.- La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.

k.- Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa propia o contratante a personas ajenas, sin la debida autorización para ello.

l.- La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.

m.- No advertir, inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones maquinaria o locales.

n.- Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

ñ.-La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

o.- La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

p.- Fumar fuera de las zonas habilitadas para ello. Si estos lugares estuvieran señalizados como peligrosos, será considerada muy grave.

q.- El incumplimiento específico de las normas o instrucciones dadas en materia de prevención de riesgos laborales, siempre que no se considere falta muy grave.

r.- No portar la documentación identificativa necesaria para el acceso y permanencia en lugares de trabajo que no sean de titularidad de INNERIA, cuando se produzca en más de dos ocasiones en períodos de tres meses naturales, habiendo sido advertido de ello. En el mismo sentido, el incumplimiento de las normas de seguridad y/o utilización de equipos, maquinaria o dispositivos de trabajo, siempre que no sea muy grave o reiterada y no suponga un riesgo grave en materia de prevención de riesgos laborales.

s.- Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización. En caso de reiterarse esta conducta en más de una ocasión será considerada falta muy grave.

t.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o de los responsables de las empresas clientes.

u.- Comunicar en el plazo de cinco días o más los partes de baja y confirmación de incapacidad temporal, así como presentar el alta de la misma en un plazo superior a cuarenta y ocho horas.

v.- La embriaguez y la toxicomanía manifestada en el lugar de trabajo al menos en una ocasión.

3.- Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves, las siguientes:

a.- Más de diez faltas de puntualidad, en un mes, o de veinte en seis meses, sin motivo justificado.

b.- Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa o motivo que lo justifique.

c.- El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo durante el desarrollo de su actividad laboral.

d.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.

e.- La embriaguez y la toxicomanía habitual o reiterada más de una vez durante el trabajo.

f.- La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.

g.- La competencia desleal.

h.- Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

i.- La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, especialmente la negativa a utilizar los sistemas de protección colectiva o individual.

j.- La trasgresión de la buena fe contractual, la deslealtad o abuso de confianza y/o autoridad en las gestiones encomendadas por parte de quien la ostente.

k.- La disminución voluntaria y reiterada o continuada en el rendimiento normal del trabajo.

l.- La desobediencia continuada o persistente.

m.- Los actos desarrollados en el centro de trabajo propio o del cliente, o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.

n.- La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo propia o de la contratante.

ñ.- El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

o.- La imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

p.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

q.- Usar el teléfono, correo electrónico, Internet u otros medios de INNERIA para asuntos particulares sin la debida autorización, cuando la utilización haya sido reiterada y habitual.

r.- Fumar en lugares prohibidos, siempre que exista riesgo grave de accidente.

s.- El incumplimiento reiterado de los procedimientos de trabajo establecidos por INNERIA, siempre que hubieran mediado sanciones o requerimientos escritos previos por parte de la empresa.

- t.- No fichar a la entrada o salida del trabajo, cuando estuviera un sistema de control de acceso, siempre que tal circunstancia fuera habitual.
- u.- El acoso laboral, así como la utilización de expresiones atentatorias contra la dignidad de otros trabajadores de carácter xenófobo, sexual, religioso y análogas.
- v.- La presentación de reclamaciones o demandas contra la empresa que hayan sido declaradas expresamente por sentencia firme como temerarias.
- w.- Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

Artículo 47º. Sanciones. Aplicación.

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

- A) Faltas leves:
 - a.- Amonestación verbal.
 - b.- Amonestación por escrito.
- B) Faltas graves:
 - a.- Suspensión de empleo de empleo y sueldo de 1 a 15 días.
 - b.- Cambio de centro de trabajo con carácter temporal, dentro de la misma localidad.
- C) Faltas muy graves:
 - a.- Suspensión de empleo y sueldo de 16 días a 30 días.
 - b.- Despido.

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

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

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

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

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

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

Artículo 48º. Prescripción de las faltas.

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

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

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

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

Capítulo XII: Representación de los trabajadores y elecciones sindicales.

Artículo 49º.- Representación de los trabajadores.

Habida cuenta de que las diferentes actividades y servicios que se prestan por la empresa por los trabajadores adscritos al centro de trabajo pueden dar lugar a conflictos relativos a la representación

de los trabajadores, las partes firmantes del presente Convenio acuerdan, dentro de los términos del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, racionalizar la estructura de la misma.

Artículo 50º.- Derecho de información.

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

Artículo 51º.- Horas sindicales.

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

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

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

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

Artículo 52º.- Procedimiento electoral. Elecciones.

De conformidad el artículo 69.2 del Estatuto de los Trabajadores, podrán ser elegibles aquellos trabajadores que tengan 18 años cumplidos y una antigüedad en la empresa de, al menos, seis meses.

Dadas las especiales características de la prestación de servicios en INNERIA, el ámbito para la celebración de elecciones para delegados de personal y miembros del comité de empresa, será el del centro de trabajo al que estén asignados los trabajadores correspondientes.

En los supuestos en que, como consecuencia de una subrogación legal, convencional u obligatoria según el Contrato de Servicios firmado con un cliente o cuando esté dispuesto así en las cláusulas generales, particulares o especiales de un contrato administrativo se asuman por INNERIA a un grupo de trabajadores se actuará de la siguiente manera:

Si no cuentan con representación legal en el momento de la transmisión, los trabajadores quedarán adscritos a la circunscripción electoral del centro de trabajo a efectos de convocatoria de elecciones sindicales, aunque no podrán computarse hasta haber transcurrido SEIS MESES desde su incorporación a INNERIA.

Cuando cuenten con representación legal en el momento de la transmisión, ésta se mantendrá en los términos establecidos en las normas de aplicación hasta la promoción de elecciones parciales o totales en el ámbito de la empresa o de la circunscripción correspondiente.

Artículo 53º.- Preferencia de los representantes de los trabajadores.

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

Artículo 54º.- De la representación sindical.

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

Capítulo XIII: Excedencias

Artículo 55º.- Excedencia por cuidado de familiares.

El trabajador tendrá derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a TRES años, para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por si mismo, y no desempeñe actividad retribuida, de conformidad con lo establecido en el artículo 46.3 apartado segundo del Estatuto de los Trabajadores.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo, tendrá derecho a reserva de puesto de trabajo durante los dos primeros años, computando además con efectos de antigüedad.

Artículo 56º.- Excedencia por conciliación de la vida familiar.

El trabajador, que cuente al menos con una antigüedad de dos años en la empresa, tendrá derecho a un periodo de excedencia voluntaria por un periodo mínimo de 2 meses y máximo de 1 año, para atender el cuidado directo de un familiar, hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad (con una previsión de IT al menos de 1 mes) no pueda valerse por si mismo. Se volverá a generar este derecho una vez transcurridos 2 años desde su finalización.

Anexo I.

A efectos de cálculo de las tablas salariales para la anualidad 2023 y sucesivas, a continuación queda determinada la tabla salarial de 2022:

GRUPO I	SALARIO ANUAL	BASE MENSUAL	PLUS ROPA TRABAJO	PLUS TRANSPORTE
Nivel 1	17.603,55	1.257,40	20,61	41,24
Nivel 2	16.135,99	1.152,57	20,61	41,24
Nivel 3	14.669,45	1.047,82	20,61	41,24
GRUPO II				
Nivel 1	19.000,00	1.357,14	20,61	41,24
Nivel 2	17.500,00	1.250,00	20,61	41,24
Nivel 3 b)*	16.990,00	1.213'57	20,61	41,24
Nivel 3 a)	14.900,00	1.064,29	20,61	41,24
Nivel 4 b)*	14.900,00	1.064,29	20,61	41,24
Nivel 4 a)	14.400,00	1.028,57	20,61	41,24
Nivel 5	14.070,00	1005,00	20,61	41,24
Nivel 6	13.790,00	985,00	20,61	41,24
Nivel 7	13.510,00	965,00	20,61	41,24

* Por la especialidad del servicio prestado únicamente en el lugar de trabajo sito en Ctra. De Andalucía, N. IV, km 23. Centro de Almacenaje y Distribución, (CAT) Valdemoro 28343 se establece el nivel 4 B), Jefe de Equipo, con igual descripción del Jefe de Equipo A) y nivel 3 B), Encargado, con igual descripción del Encargado A).

Disposiciones adicionales:

Primera.- Carácter neutro de las expresiones.

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

Segunda.- Acoso sexual y laboral.

1.- Las partes firmantes del presente Convenio asumen el compromiso de velar la existencia en la empresa un ambiente exento de riesgo para la salud y, en concreto de erradicar comportamientos de acoso sexual, acordando establecer un protocolo anti acoso sexual, que habilite a presentar quejas por quienes sean víctimas de tales tratos, a fin de detectar situaciones que requieran la toma de las medidas adecuadas.

Dicho Protocolo será aprobado dentro del año siguiente a la publicación de este convenio, en el seno del desarrollo del Plan de Igualdad de la empresa.

La comisión paritaria de este convenio velará por su correcto cumplimiento y hará un seguimiento periódico para evaluar los resultados.

2.- Las partes firmantes del presente Convenio, así mismo, asumen el compromiso de establecer un protocolo anti acoso laboral, que habilite a presentar quejas por quienes sean víctimas de tales tratos, a fin de detectar situaciones que requieran la toma de las medidas adecuadas.

Dicho Protocolo será aprobado dentro del año siguiente a la publicación de este convenio, en el seno del Comité de Seguridad y Salud.

La comisión paritaria de este convenio velará por su correcto cumplimiento y hará un seguimiento periódico para evaluar los resultados.

Tercera.- Resolución de conflictos

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan adherirse, en su totalidad y sin condicionamiento alguno al sistema de solución extrajudicial de conflictos del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, en materia de arbitraje y conciliación.

Cuarta.- Plan de promoción interna.

La empresa se compromete a elaborar un Plan de Promoción Interna para que el personal tenga oportunidad de mejora profesional dentro de la empresa.

Dicho Plan de Promoción será aprobado dentro de los dos años siguientes a la publicación de este convenio.

El comité de empresa podrá aportar las propuestas oportunas a los efectos anteriores, antes del 31 de diciembre de 2022.

La comisión paritaria de este convenio velará por su correcto cumplimiento, y hará un seguimiento periódico para evaluar los resultados.

Quinta.- Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan aplicar las medidas destinadas a promover la igualdad laboral efectiva entre mujeres y hombres y se comprometen a velar por su cumplimiento, aplicando cuantas actualizaciones fueran necesarias para ello, elaborando políticas internas en favor de la igualdad de oportunidades y eliminación de la brecha salarial, en el seno del desarrollo del Plan de Igualdad de la empresa.

La comisión paritaria de este convenio velará por su correcto cumplimiento, y hará un seguimiento periódico para evaluar los resultados.

Sexta.- Equiparación de derechos para las parejas de hecho

A los efectos de la aplicación del presente convenio, se entenderán equiparadas al matrimonio, aquellas uniones constituidas y registradas como parejas de hecho conforme a la normativa aplicable de la Comunidad Autónoma de Madrid, que se acrediten documentalmente.

(03/3.380/22)

