



## II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

#### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

##### Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

RESOLUCIÓN DE 17 DE AGOSTO DE 2023 DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN VALLADOLID, POR LA QUE SE DISPONE EL REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CENTRO DE OBSERVACION Y TELEDETECCION ESPACIAL. S.A.U. PARA LOS AÑOS 2023, 2024, 2025 Y 2026.

Vista la documentación relativa al convenio colectivo de la empresa CENTRO DE OBSERVACION Y TELEDETECCION ESPACIAL. S.A.U. para los años 2023, 2024, 2025 y 2026, acordado el día 30 de mayo de 2023 por la Comisión Negociadora, integrada por los representantes de la empresa y los representantes de los trabajadores, con fecha de entrada en este Organismo a través del Registro Telemático de Convenios, el día 20 de junio de 2023, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral) y la Orden PRE/813/2022, de 1 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en el Decreto 33/2016, de 22 de septiembre, en materia de elaboración y aprobación de estructuras orgánicas de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, esta Oficina Territorial de Trabajo

#### ACUERDA

Primero. - Inscribir el mencionado convenio colectivo en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. - Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Tercero. - Depositar un ejemplar en esta Entidad.

De conformidad con lo establecido en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (BOE núm. 236, de 02 de octubre de 2015), frente a la presente Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá presentarse Recurso de Alzada, en el plazo de un mes, ante la Delegada Territorial de la Junta de Castilla y León en Valladolid.

En Valladolid, a 17 de agosto de 2023.-La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid. -  
Fdo.: María Belén de la Iglesia Freile.





## III CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “CENTRO DE OBSERVACIÓN Y TELEDETECCIÓN ESPACIAL, S.A.U.” Preámbulo

Por medio de la presente, se manifiesta que la representación de la empresa y la representación de las personas trabajadoras han negociado y acordado el Convenio Colectivo sobre la base del compromiso mutuo en la filosofía que a continuación se detalla:

1. Continuar con una política de crecimiento que trate de garantizar los puestos de trabajo actuales en la compañía, así como la creación de nuevos puestos de trabajo.
2. Garantizar los derechos económicos de las personas trabajadoras actuales.
3. Seguir apostando por una más completa y diversificada formación de las personas trabajadoras actuales de la Compañía.
4. Salvaguardar los derechos de la Compañía de las malas prácticas que puedan ser realizadas por cualquier miembro de la organización y que puedan perjudicar la estabilidad e intereses del resto de las personas trabajadoras.
5. Respetar el principio de igualdad de trato y oportunidades, evitando la discriminación laboral entre mujeres y hombres y promoviendo el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.
6. Evitar cualquier tipo de acoso y la violencia en el lugar de trabajo.
7. Aplicar el principio de transparencia retributiva.

Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en utilizar en el texto un lenguaje inclusivo, respetando el principio de igualdad de trato e integrando la perspectiva de género, que permita incluir a todas las personas referidas en su ámbito de aplicación sin ningún tipo de discriminación. Sin perjuicio de lo anterior, cuando el texto del convenio se refiera al literal de los textos legales, se mantiene la redacción en ellos establecida.

### CAPÍTULO I

#### Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito funcional y personal.

El presente Convenio de ámbito de empresa afectará, con exclusión de cualquier otro, a todo el personal laboral que preste sus servicios para la empresa “Centro de Observación y Teledetección Espacial, S.A.U.”, así como al personal cuya contratación se efectúe durante la vigencia del mismo.

Artículo 2. Ámbito material y territorial.

El presente Convenio regula las condiciones generales de trabajo del personal que preste sus servicios para la empresa “Centro de Observación y Teledetección Espacial, S.A.U.”, siendo de aplicación en la totalidad de los centros de trabajo establecidos o de futuro establecimiento dentro de la provincia de Valladolid.

Artículo 3. Vigencia y duración.





La vigencia del presente Convenio será de cuatro años, extendiéndose desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2026, con independencia del momento de su firma, depósito o registro, salvo lo dispuesto en el artículo 33, prorrogándose tras esta fecha, anualmente por tática aceptación, y en sus propios términos, en tanto no inicie su vigencia el Convenio Colectivo empresarial que lo sustituya en los términos del artículo 4.

De cara a la reclasificación profesional derivada de este Convenio Colectivo, la empresa dispondrá de cuatro meses desde la publicación del mismo en el Boletín Oficial correspondiente para encuadrar las anteriores categorías profesionales en los nuevos grupos y niveles profesionales.

No obstante, lo dispuesto en el párrafo primero, las partes firmantes podrán solicitar la revisión, previa formulación de denuncia conforme a lo estipulado en el artículo 4 del presente Convenio, con anterioridad al 31 de diciembre de 2026.

#### Artículo 4. Procedimiento de denuncia para revisión.

Cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio podrá pedir a la otra la revisión del mismo con anterioridad al 31 de diciembre de 2026, mediante escrito notificado fehacientemente con un mínimo de un mes de antelación respecto a la fecha de finalización de su vigencia anual, expresando detalladamente la legitimación que ostenta, así como una propuesta concreta sobre los puntos y contenidos que comprenda la negociación solicitada; de esta comunicación, que deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia, y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente en función del ámbito territorial del convenio.

A partir de la fecha de notificación de la denuncia del convenio, la Comisión Negociadora se constituirá en el plazo máximo de quince días, elaborando el calendario de negociación que no podrá exceder el plazo de tres meses a computar desde la citada fecha de notificación de la denuncia del convenio.

En caso de incumplimiento de los requisitos formales anteriormente enunciados, se entenderá por no efectuada la denuncia.

En caso de que la Mesa Negociadora no alcance acuerdo sobre los puntos y contenidos, objeto de negociación, continuará la vigencia del presente Convenio Colectivo durante cuatro años a computar desde la fecha del Acta de la Comisión Negociadora en que conste la finalización del período de negociación sin acuerdo entre las partes, prorrogándose tras la finalización de su vigencia, anualmente por tática aceptación, y en sus propios términos, en tanto no se solicite su revisión y se formule su necesaria denuncia en los términos expuestos en este artículo.

En caso de no mediar denuncia, se entenderá tática y automáticamente prorrogado por períodos anuales.

Durante las negociaciones para su renovación, las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo subsistirán, en todo caso, hasta la firma de un nuevo convenio que lo sustituya.

#### Artículo 5. Compensación y absorción.

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 viniera anteriormente satisfaciendo la empresa, bien sea por imperativo legal, convenio colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de las empresas o por cualesquiera otras causas.

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 o contratos individuales de trabajo, con la





única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente convenio.

#### Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

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

#### Artículo 7. Garantía personal.

Se respetarán las condiciones personales que, con carácter global computadas en su conjunto y anualmente, excedan de lo establecido en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente a título personal; sin perjuicio de lo establecido en el artículo 5.

#### Artículo 8. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia del Convenio que constará de dos vocales, dentro de los componentes de la Mesa Negociadora, designándose uno por la empresa y otro por las personas trabajadoras, pudiendo acudir a las reuniones acompañados de sus asesores, quienes tendrán voz pero no voto.

Serán funciones de la Comisión las que se exponen a continuación:

- a) Conocer los asuntos y diferencias que se deriven de la aplicación e interpretación de este convenio, debiendo emitir dictamen sobre ellos.
- b) Mediar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio.
- c) Evacuar los informes que sobre este convenio solicite la Autoridad Laboral o la Jurisdicción Social.
- d) Resolver los expedientes que se sometan a su conocimiento de acuerdo con lo establecido en este convenio.
- e) Vigilar y hacer cumplir en sus propios términos las disposiciones del Convenio.
- f) Entender en términos de consulta y/o mediación, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de los Conflictos Colectivos que surjan por la aplicación o interpretación derivadas de este Convenio.
- g) Cualquier otra materia que la Comisión acepte someter a su deliberación.

El domicilio de la Comisión Paritaria se fija en la sede del domicilio social de la empresa. Su reglamento de funcionamiento será el siguiente: la Comisión Paritaria será convocada por cualquiera de las partes firmantes, mediante comunicación escrita, incluida la comunicación a través de correo electrónico profesional, en la que se expresarán los puntos en el Orden del Día a tratar y la fecha propuesta para la reunión.

La Comisión Paritaria se reunirá dentro del plazo que las circunstancias que la motiven aconsejen, en función de la importancia y urgencia del asunto, pero en ningún caso excederá de diez días hábiles contados a partir del requerimiento.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando asista la mayoría simple de cada una de las partes. Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las partes. El pronunciamiento de la comisión Paritaria tendrá carácter vinculante de manera





inmediata, siendo incorporado al texto del siguiente convenio colectivo. En el supuesto de desacuerdo en el seno de la Comisión Paritaria la discrepancia se someterá a mediación. De cada reunión se levantará acta que será firmada por quien haga de Secretario y por un representante de cada parte.

La Comisión recabará, en su caso, de los organismos oficiales, los asesoramientos técnicos que estime necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Mixta en relación con cualquiera de las competencias antes citadas serán sometidas por las partes firmantes a los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) vigente en cada momento. Dichos procedimientos se desarrollarán de acuerdo con los reglamentos y normas de funcionamiento interno del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Artículo 9. Derecho supletorio.

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o norma que lo sustituya; y demás normas legales de general aplicación.

## CAPÍTULO II

### Organización, jornada, vacaciones, licencias y ropa de trabajo

Artículo 10. Organización del trabajo.

La organización del trabajo en todos sus aspectos es una facultad del empresario y dentro de la empresa es competencia de los órganos directivos. A tales efectos, se comprenden dentro de las facultades directivas de la empresa las siguientes:

- a) La adscripción o traslado de personal dentro de los centros de trabajo del ámbito funcional de la empresa, de acuerdo a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, y previa comunicación por escrito.
- b) La modificación de los métodos de trabajo.
- c) La determinación del contenido de la prestación laboral, así como cualquier cambio de funciones o servicios de los trabajadores que no perjudique su formación profesional o que, en otro caso, sea de carácter temporal.
- d) El cambio de puesto de trabajo de acuerdo con la normativa de aplicación.
- e) La determinación de los rendimientos mínimos conducentes a considerar como actividad normal la que desarrolla un empleado en su trabajo, bajo una dirección competente, sin el estímulo de una remuneración con incentivo, caracterizándose por un esfuerzo constante y razonable.
- f) El establecimiento de una política salarial.
- g) El establecimiento de incentivos y sus sistemas, así como la fijación de índices de productividad y de calidad.
- h) Adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones laborales, siempre dentro de la legalidad e integridad de las personas, e informando previamente a los representantes de las personas trabajadoras de las





medidas a adoptar, los cuales podrán transmitirlo al resto de personas trabajadoras.

#### Artículo 11. Movilidad geográfica.

En caso de traslado del personal que implique cambio de residencia por razones técnicas, organizativas, de producción o por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar traslados según el Estatuto de los Trabajadores, informando simultáneamente a la representación de las personas trabajadoras para su conocimiento y valoración.

#### Artículo 12. Jornada.

La jornada laboral se establece en 1776 horas anuales de trabajo efectivo, en cómputo de 40 horas semanales de trabajo efectivo.

La empresa, de acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, establecerá un calendario distribuyendo la jornada laboral pactada, antes del día 30 de enero de cada año, en los centros de trabajo estables. En dicho calendario se establecerán los días laborables y las horas diarias.

La dirección de la empresa estudiará la posibilidad de realizar jornada continuada de verano en aquellas áreas productivas y períodos en los que sea posible, así como, en tal caso, la forma de efectuar una compensación horaria para aquellas áreas productivas en las que no sea posible realizar jornada continua.

Teniendo en cuenta las diferentes condiciones organizativas y de producción y, cuando exista tal necesidad, la empresa podrá distribuir irregularmente las horas de trabajo que componen la jornada máxima anual, sin que en ningún caso se puedan establecer más de nueve horas ordinarias de trabajo efectivo diarias y con respeto a los períodos mínimos de descanso diario y semanal. La persona trabajadora deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y hora de la prestación de trabajo resultante de la distribución irregular de la jornada. Las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

El calendario, una vez negociado, deberá exponerse en sitio visible en cada centro de trabajo.

#### Artículo 13. Trabajo a distancia

Se establece la posibilidad organizativa de pactar tiempos de trabajo a distancia en los puestos y centros de trabajo que sea posible, con los criterios de duración y frecuencia que se establezcan en cada caso, considerando las partes firmantes que esta modalidad de trabajo es un instrumento idóneo para promover la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. En este sentido, la empresa, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, diseñará una política que regule las condiciones de esta forma de trabajo, que tendrá carácter voluntario para la empresa y para la persona trabajadora.

#### Artículo 14. Registro diario de jornada

La empresa garantiza el registro diario de jornada, que incluirá el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, así como las ausencias durante la jornada diaria de trabajo.

Sin menoscabo del alcance universal de la normativa legal sobre el Registro de Jornada para toda la plantilla, por lo que se refiere al presente Acuerdo, éste será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras incluidos dentro del ámbito del presente Convenio Colectivo.





La forma de organizar el registro diario de jornada en la empresa vendrá regulada en el protocolo de registro de jornada que detallará la forma en que debe llevarse a cabo el registro de la jornada, el sistema a utilizar, la forma específica de cumplimentarlo, la forma de cómputo de los tiempos de trabajo, obligaciones de las personas trabajadoras, consecuencias de su incumplimiento, todo ello, cumpliendo siempre, lo dispuesto en la normativa legal vigente en cada momento.

#### Artículo 15. Derecho a la desconexión digital.

Las partes firmantes acuerdan que la desconexión digital es un derecho cuya regulación contribuye a la salud de las personas trabajadoras, mejorando el clima laboral y la calidad del trabajo.

Con el objetivo de garantizar el derecho a la desconexión digital, la empresa elaborará, previa audiencia a los representantes de las personas trabajadoras, un protocolo interno dirigido a la totalidad de su plantilla, a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones o bajas por enfermedad, así como a su intimidad personal y familiar.

#### Artículo 16. Vacaciones.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio tendrán derecho a disfrutar de un período de vacaciones anuales retribuidas de 22 días laborables, o el período proporcional correspondiente en caso de no haber prestado servicios en la empresa en los 12 meses anteriores. A estos efectos, los sábados, domingos y festivos no serán días hábiles.

El período de disfrute de las vacaciones será conforme se expone a continuación:

- Un período de, al menos, 11 días hábiles consecutivos, se disfrutarán, siempre que sea posible a elección del trabajador, en el período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto.
- Un período de 6 días hábiles consecutivos, a elección de la empresa.
- Los restantes 5 días hábiles, consecutivos, excepto que, de común acuerdo entre empresa y trabajador, teniendo en cuenta las necesidades de servicio de la empresa, se acuerde otro período de disfrute.

El período para disfrutar las vacaciones es el año natural, pudiendo, en casos excepcionales y previamente aceptados por la empresa, disfrutarse, únicamente, hasta el día 31 de enero del año inmediatamente siguiente.

La empresa se compromete a no modificar las vacaciones previamente concedidas, salvo casos de imperiosa necesidad, con la aceptación previa de la persona trabajadora por escrito. En el caso de que la modificación de las vacaciones se produjese con una antelación inferior a quince días naturales, la empresa se hará cargo de los gastos en que haya incurrido la persona trabajadora, previa justificación de los mismos.

#### Artículo 17. Permisos retribuidos.

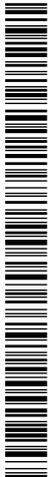
La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo que a continuación se expresa:

- a) Quince días naturales en los casos de matrimonio.





- b) b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- c) Cuatro días hábiles por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho, padres, hijos o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluyéndose en este tiempo los posibles desplazamientos.
- d) Un día por traslado del domicilio habitual o dos días cuando medie necesidad de desplazamiento superior a 200 Km. desde donde se encuentre ubicado el centro de trabajo en que habitualmente presta sus servicios.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, percibiera una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- h) Las personas trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses según lo establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.
- i) Las personas trabajadoras en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, conforme determina el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.
- j) Cuando por razón de enfermedad propia, siempre que dicha enfermedad no sea permanente o que suponga una situación reiterativa, las personas trabajadoras precisen la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con la de su jornada laboral, la empresa concederá el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, teniendo que justificarse el mismo con el correspondiente visado por el facultativo, en que conste la hora de entrada y de salida.
- k) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.





- l) Los permisos mencionados en los apartados anteriores serán extensibles a parejas de hecho debidamente registradas según lo dispuesto en la normativa vigente al respecto.

#### Artículo 18. Permisos no retribuidos.

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, así como quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, según lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador que curse con regularidad estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales podrá ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo indispensable para acudir a exámenes o pruebas de aptitud, justificándolo con el correspondiente certificado del centro de enseñanza.

Las personas trabajadoras que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrán derecho a disfrutar de un permiso sin sueldo, por un máximo de quince días y una sola vez al año, siempre que medie aprobación unánime de las causas invocadas en la solicitud de la licencia por la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, debiendo preavisar el trabajador con, al menos, un plazo de un mes.

#### Artículo 19. Prevención y Seguridad Laboral.

Las partes firmantes del presente Convenio, son plenamente conscientes de la importancia que tiene preservar la vida humana y el derecho a la integridad física de todos los que intervienen con su trabajo en el proceso productivo de esta empresa, aunque éste no sea de especial riesgo, y por ello, llaman muy especialmente la atención de las personas destinatarias de este Convenio, para que cumplan y hagan cumplir las normas de prevención de riesgos laborales establecidas por la legislación vigente en la materia, extremando la vigilancia de las obligaciones legales de prevención que tienen las empresas y las de cumplimiento por parte de sus personas trabajadoras de las normas establecidas y de las instrucciones que al respecto reciban.

### CAPÍTULO III

#### Ingresos, promoción, competencia, ceses y jubilación

#### Artículo 20. Ingreso y período de prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso, podrá exceder de seis meses, excepto para las personas trabajadoras no tituladas, que no podrá exceder de tres meses. La empresa y la persona trabajadora están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Se considera personal técnico titulado el que estando en posesión de un título de Grado de Formación Profesional, Grado Universitario, Máster, Doctorado, Licenciatura, Ingeniería, Diplomatura, Ingeniería Técnica o derivado de certificados de





profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo, expedido o reconocido por el Estado, ha sido contratado en virtud del referido título para ejercer las actividades propias del mismo dentro de las necesidades de la empresa.

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de dos meses.

Para el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional se establece un período de prueba de dos meses.

Durante el periodo de prueba la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional, excepto los derivados de la extinción de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Superado el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa. 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 interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

La duración del contrato laboral no puede coincidir con el periodo de prueba.

## Artículo 21. Provisión de vacantes.

Se cubrirán libremente por la Dirección de la empresa los puestos de trabajo que sean de nueva creación o vacantes, que hayan de ser ocupados:

- a) Por titulados o tituladas, tanto en el campo técnico como administrativo.
- b) Por otra categoría dentro de los grupos profesionales establecidos, en puestos de confianza, directivos o que impliquen función de mando a todos los niveles de la estructura.

Las plazas vacantes existentes en la empresa podrán proveerse a criterio de la misma o amortizarse si ésta lo estima necesario, de acuerdo con el nivel de actividad u otras circunstancias que aconsejen tal medida.

La amortización de puestos de trabajo vacantes se realizará previa información a la representación de los trabajadores.

El sistema de provisión de puestos de trabajo vacantes podrá ser de libre designación, o de promoción interna, de acuerdo con el criterio que se establece en el presente Convenio, fomentándose la promoción dentro de la empresa, según necesidades.

## Artículo 22. Promoción profesional.

1. Conforme al artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores, los ascensos y promociones del personal se producirán, en todo caso, teniendo en cuenta, la formación, méritos y experiencia de la persona trabajadora, así como las facultades organizativas del empresario.

2. Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

3. La promoción de las personas trabajadoras a tareas o puestos de confianza, directivos o que impliquen función de mando a todos los niveles de la estructura, serán tanto de libre designación como de libre revocación por parte de la empresa.





4. Para la promoción profesional de las personas trabajadoras, se requerirá poseer las aptitudes exigidas para el desempeño de los nuevos puestos de trabajo, valorándose por la dirección de la empresa, a estos efectos, la asistencia de las personas trabajadoras, con aprovechamiento acreditado, a cursos de formación directamente relacionados con el puesto a ocupar.

Artículo 23. Reglas para la provisión de vacantes.

En cuanto a las vacantes que se produzcan por creación de nuevos puestos de trabajo o para cubrir aquellos puestos de trabajo que hayan quedado libres, la empresa tendrá en cuenta los siguientes principios básicos:

- a) Todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio podrán concursar, solicitando cualquier vacante que se produzca de categoría superior dentro del mismo u otro grupo profesional.
- b) La empresa, cuando lo juzgue necesario, podrá efectuar las pruebas pertinentes en orden a comprobar si se dan en los y las aspirantes los requisitos exigidos para el puesto que se pretenda cubrir.
- c) En igualdad de conocimientos, tendrán preferencia los y las aspirantes de la empresa a los ajenos a ella, y entre aquéllos los pertenecientes al mismo departamento donde exista la vacante.  
En los casos en que no se dé la preferencia incluida en el párrafo anterior o, dándose, existieran dos candidaturas en igualdad de condiciones, se otorgará la vacante a la persona con más antigüedad.
- d) Para la evaluación de la medida en que se dan los requisitos exigidos en los y las aspirantes, se estará no sólo a lo dispuesto en el apartado b), sino a la valoración de los méritos que de todos los y las aspirantes ordene hacer la Dirección.
- e) Todos los ascensos se considerarán hechos a prueba, confirmándose la designación en el caso de cobertura de puesto de mando a los seis meses, y en los restantes a los tres, salvo que de este período de prueba se deduzca la falta de idoneidad para la vacante de la persona elegida, en cuyo caso continuará en su situación anterior, convocándose nuevamente la plaza.
- f) Del tribunal que deba calificar las pruebas convocadas para cubrir puestos de nueva creación o vacantes, formará parte el Delegado o la Delegada de Personal que se designe por la representación legal de los trabajadores.

En los anuncios de convocatoria deberán figurar los siguientes requisitos:

- a) Conocimientos que se exigen o titulación requerida.
- b) Grupo profesional y su categoría dentro de la empresa del puesto a ocupar.
- c) Definición de las funciones básicas a desempeñar dentro del puesto.
- d) Enunciación y contenido básico de las pruebas a realizar.

Artículo 24. Contrato Eventual por circunstancias de la producción.

A efectos de lo dispuesto en el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores/as, en los ámbitos de aplicación del convenio, este tipo de contrato temporal podrá tener una duración máxima de seis meses.

Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción imprevisibles: se podrá formalizar este contrato cuando se produzca un incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que genere un desajuste temporal entre la plantilla disponible y la que se requiere. Será de aplicación a este





supuesto las necesidades de plantilla derivadas de las vacaciones anuales del personal de la empresa. La duración de este contrato no podrá superar los seis meses.

Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción previsible: se podrán celebrar contratos de duración determinada para atender circunstancias de la producción ocasionales, previsible y de duración reducida. La empresa solo podrá utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.

Contrato de duración determinada para la sustitución de personas trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo: podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, debiendo especificarse en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

En lo no previsto en este artículo será de aplicación lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los trabajadores.

## Artículo 25. Contratos formativos

1. Contrato de formación en alternancia: se estará a lo dispuesto en el artículo 11.2 del Estatuto de los o disposición legal que lo sustituya y en la legislación vigente.

La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo.

No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

El salario de las personas trabajadoras contratadas al amparo de este tipo de contrato de trabajo no podrá ser inferior al 60% el primer año, ni al 75% el segundo, respecto al fijado en el presente convenio colectivo para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso, se garantizará a la persona el salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

2. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional: se estará a lo dispuesto en el artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores o disposición legal que lo sustituya y en la legislación vigente.





La duración de este tipo de contratos no podrá ser inferior a seis meses ni superior a un año.

Los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

El período de prueba en este tipo de contratos no podrá ser superior a dos meses.

El salario de las personas trabajadoras contratadas al amparo de este tipo de contrato de trabajo no podrá ser inferior al 75% respecto al fijado en el presente convenio colectivo para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En cualquier caso, se garantizará a la persona trabajadora el salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 26. Contrato fijo-discontinuo.

Para este tipo de contratos se estará a lo dispuesto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores o disposición legal que lo sustituya y en la legislación vigente, admitiéndose la celebración de esta modalidad de contratación a tiempo parcial.

Artículo 27. Contratos a tiempo parcial y de relevo.

1. Tendrá la consideración de contrato de trabajo a tiempo parcial el previsto en el apartado 1 y siguientes del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, y en los términos en él establecidos, o disposición legal que lo sustituya.

2. Tendrá la consideración de contrato de relevo el previsto en el apartado 7 del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, y en los términos en él establecidos, o disposición legal que lo sustituya.

Artículo 28. Prohibición de competencia.

Las personas trabajadoras no podrán realizar actividades que constituyan competencia con la empresa para la que prestan sus servicios, trabajando por cuenta propia o de terceros en actividades de la misma naturaleza, sector o rama de producción que los de la empresa, ni participando en el capital, excepto en las empresas que coticen en mercado secundario, ni órgano de administración de ninguna entidad, salvo consentimiento expreso y escrito de ésta a instancia de la persona trabajadora.

Artículo 29. Preavisos y dimisión de las personas trabajadoras.

1.1 La empresa se obliga a comunicar a la persona trabajadora la extinción de su contrato indefinido, siempre y cuando el mismo tenga una antigüedad superior a un año, excepto cuando se motive por despido disciplinario u objetivo, con una antelación mínima que variará según el grupo profesional en que se encuentre encuadrado, por lo que:

a) Para personas trabajadoras del Grupo 1: con una antelación de un mes previo a la fecha prevista de extinción del contrato. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo.





b) Para personas trabajadoras de los Grupos 2 y 3: con una antelación de quince días naturales a la fecha prevista de extinción del contrato. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo.

1.2 El incumplimiento, total o parcial, por parte de la empresa de la obligación de preaviso dará derecho a la persona trabajadora, a percibir en la liquidación del contrato, el importe de la retribución correspondiente al período de preaviso que se hubiese omitido y que le correspondiera en atención al grupo profesional en que esté encuadrada la persona trabajadora.

2. La persona trabajadora que se propongan cesar voluntariamente en la empresa habrá de comunicarlo a la dirección de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

a) Para personas trabajadoras del Grupo 1: con una antelación de un mes a la fecha en que vaya a dejar de prestar sus servicios. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo.

b) Para personas trabajadoras de los Grupos 2 y 3: con una antelación de quince días naturales a la fecha en que vaya a dejar de prestar sus servicios. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo.

2.1 El incumplimiento, total o parcial, por parte de la persona trabajadora, de la obligación de preaviso dará derecho a la empresa, como resarcimiento por los daños y perjuicios que tal omisión le ocasione, de un lado a descontar de la liquidación, el importe de la retribución correspondiente al período de preaviso que se hubiese omitido y que le correspondiera en atención al grupo profesional en que esté encuadrado, y de otro, a reclamar a la persona trabajadora, en su caso, la diferencia que pueda existir entre el importe de la liquidación y la retribución correspondiente al período de preaviso que se haya omitido.

Lo establecido en el párrafo precedente se entiende sin perjuicio de la indemnización prevista en los supuestos que contempla el artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO IV

### Clasificación profesional

Artículo 30. Clasificación profesional.

El sistema de clasificación profesional de las personas afectadas por el presente convenio colectivo se realiza por medio de su asignación a los distintos grupos profesionales, en función de sus titulaciones, aptitudes profesionales y contenido general de su prestación laboral objeto del contrato.

Cada grupo profesional se ha definido con criterios que cumplen con lo previsto en el artículo 28.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con el objeto de garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

El personal que presta sus servicios en la empresa afectada por el presente convenio estará clasificado en tres grupos profesionales definiendo por nivel su responsabilidad y competencias profesionales, entendiéndose por tal el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la





prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a la persona trabajadora.

La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

La posesión por parte de una persona trabajadora de alguna o todas las capacidades representativas de un grupo profesional determinado no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales capacidades en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo. En cualquier caso, dichos mayores conocimientos por parte de la persona trabajadora le serán válidos y la empresa deberá tenerlos en cuenta en las futuras promociones que se planteen.

Ambas partes adquieren el compromiso de revisar, a través de la comisión de interpretación y vigilancia del convenio, el presente artículo relativo a la clasificación profesional, con el objetivo de adaptarlo lo máximo posible a la estructura organizativa real que existe en la empresa.

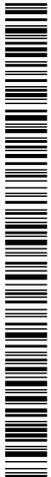
Los factores que influyen en la clasificación profesional de las personas trabajadoras y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada una de ellas a un determinado Grupo Profesional, según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los siguientes:

- A. Conocimientos: factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimientos técnicos, experiencia y habilidades requeridas adquiridos, para un normal desempeño de las funciones del puesto de trabajo, con independencia de su forma de adquisición.
- B. Iniciativa: factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.
- C. Autonomía: factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.
- D. Responsabilidad: factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.
- E. Mando: factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:
  - El grado de supervisión y ordenación de tareas,
  - La capacidad de interrelación.
  - Número de personas sobre las que se ejerce el mando.
- F. Complejidad: factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

Los grupos profesionales se definen a continuación, describiendo, dentro de cada grupo profesional, las distintas aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación (tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a la persona trabajadora).

#### Grupo 1:

Criterios generales: el personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige, ejecuta y coordina las diversas actividades propias de la empresa.





Las personas trabajadoras pertenecientes a este Grupo tienen responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: titulación universitaria de grado superior o medio (grado universitario, máster o doctorado, o de titulación universitaria anterior al sistema de grados universitarios [titulaciones universitarias de ingeniería, arquitectura, licenciatura, diplomatura, titulaciones de 1º, 2º y 3er ciclo universitario]), o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, y experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, la orientación y el control de las actividades de la empresa, el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y el desarrollo de las políticas jurídica, financiera, comercial, de RR.HH., informática y servicios centrales generales. Funciones que suponen integración, coordinación y, en su caso, supervisión de actividades realizadas por otros colaboradores

Se incluyen dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

Nivel 1: director/a general.

Nivel 2: director/a de unidad.

Nivel 3: director/a de línea de negocio: personas que, por conocimientos y experiencia profesional, coordinan, planifican y gestionan los recursos disponibles a su cargo, velando por la consecución de los objetivos perseguidos. Realizan dichas actividades con autonomía y capacidad de supervisión.

Nivel 4: jefe/a de proyectos: personas en dependencia del director/a de línea de negocio o de Servicios, que dispongan de la necesaria formación, conocimiento y experiencia profesional, y que tienen atribuidas funciones relacionadas con el análisis, definición, coordinación y supervisión de proyectos, velando por la consecución de los objetivos perseguidos y coordinan y supervisan la ejecución de las tareas del equipo a su cargo. Planifican y gestionan, por proyecto, los recursos humanos y técnicos disponibles. Desarrollan sus funciones con autonomía y capacidad de supervisión media-alta.

Grupo 2:

Criterios generales: el personal perteneciente a este grupo realiza funciones que suponen tareas técnicas dentro de un área determinada de conocimiento, que pueden o no implicar responsabilidad de mando, relacionadas con objetivos con adecuado grado de exigencia en autonomía y contenido intelectual. Toma decisiones o participa en su elaboración.

Son personas trabajadoras que, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También se incluyen los/las responsables directos/as de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Desarrollan sus funciones con autonomía limitada





Formación: titulación universitaria de grado superior o medio, formación profesional, o experiencia profesional equivalente y acreditada, para ejercer funciones específicas para las que la titulación habilita y siempre que se presten los servicios en la empresa con carácter exclusivo o preferente por un sueldo a tanto alzado, sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión.

Se incluyen dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

Nivel 5: Técnico/a especialista: personas trabajadoras que cuentan con una titulación universitaria de grado superior o medio, formación profesional, o amplia experiencia profesional equivalente y acreditada en las tareas a realizar; actúan a las órdenes de un cargo superior, y bajo su propia responsabilidad; realizan trabajos de tipo técnico con un alto grado de complejidad, dentro de un área determinada de conocimiento, organizan y programan las actividades bajo su responsabilidad; actúan con iniciativa en las tareas asignadas y desarrollan su actividad con autonomía en los procesos asignados. Puede impartir formación técnica.

Nivel 6: Técnico/a superior: personas trabajadoras que cuentan con una titulación universitaria de grado superior o medio, formación profesional o con la experiencia afín equivalente reconocida por la empresa, exigidas para la ejecución de las actividades propias del Departamento de la empresa al que se incorpora; actúan a las órdenes de un cargo superior, y bajo la responsabilidad de aquél; realizan trabajos de tipo técnico con cierto grado de complejidad; actúan con iniciativa, pero bajo cierta supervisión, es autónomo en la ejecución técnica de sus labores.

Nivel 7: Técnico/a medio: personas trabajadoras que cuentan con una titulación universitaria de grado superior o medio, formación profesional, o con la experiencia afín equivalente reconocida por la empresa, exigidas para la ejecución de las actividades propias del Departamento de la empresa al que se incorpora; actúan a las órdenes de un cargo superior, y bajo la responsabilidad de aquél; realizan trabajos de tipo técnico, con un grado de complejidad medio; actúan sin iniciativa y bajo supervisión, no es autónomo en la ejecución técnica de sus labores.

Grupo 3:

Criterios generales: el personal perteneciente a este grupo realiza tareas administrativas de baja complejidad sujetas a instrucciones de trabajo, que requieren ciertos conocimientos profesionales, aptitudes prácticas e iniciativa adecuada, cuya responsabilidad está limitada por supervisión, pudiendo ser ayudados por otras personas trabajadoras.

Formación: formación profesional, educación secundaria y/o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Se incluyen dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

Nivel 8: Recepcionista, auxiliar: personas con el perfil profesional adecuado que realizan tareas administrativas, operativas o de gestión sencillas, bajo supervisión y sin autonomía.

Nivel 9: Auxiliar administrativo: personas trabajadoras que se dediquen a realizar operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo en oficina.

## CAPÍTULO V

### Formación

Artículo 31. Formación profesional.





1. Las partes firmantes reconocen la necesidad de la formación permanente de las personas trabajadoras como factor decisivo para su promoción personal y profesional y para el aumento de la competitividad de la empresa.

La empresa podrá organizar cursos de formación profesional impartidos por personal especializado, ya sea propio o ajeno, o remitir a las personas trabajadoras a los centros preparados a tal efecto, de acuerdo con el plan de formación que regule la normativa interna de la empresa.

Todas las personas trabajadoras tendrán acceso a los cursos de formación, tanto impartidos por personal propio como ajeno, en la medida que reúnan los requisitos exigidos en la correspondiente convocatoria.

La empresa adoptará las medidas necesarias para garantizar la participación efectiva en las acciones formativas de las personas que trabajan a distancia, en términos equivalentes a las de las personas que prestan servicios en el centro de trabajo de la empresa.

2. La persona trabajadora, previo al inicio de la formación, deberá ser informada del coste total de la formación que va a recibir, el motivo por el cual será beneficiario de la misma, así como todos los detalles inherentes a la misma, y del coste que, según se establece en el párrafo siguiente, deberá reintegrar a la empresa en caso de baja voluntaria o despido disciplinario.

3. De manera general, la formación es voluntaria y se ofrecerá como un incentivo por parte de la empresa, complementando el desarrollo profesional de la persona trabajadora, con el propósito de ayudarle a mejorar sus habilidades, conocimientos y aptitudes técnicas, mejorando así su experiencia como profesional de la organización, por lo que la persona trabajadora que aceptase tal formación se obliga, mediante la firma del correspondiente pacto de permanencia, a permanecer en la Compañía por un período mínimo de dos años computados desde la fecha de finalización de la acción formativa, salvo que se trate de acciones formativas que carezcan de especificidad técnica, así acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. La persona trabajadora podrá, no obstante, rechazar la formación que ofrece la empresa.

A tal efecto, si la persona trabajadora que ha recibido la formación causa baja voluntaria o despido disciplinario en la empresa, dentro de los veinticuatro meses siguientes a la fecha de finalización de esta acción formativa, deberá reintegrar a la empresa, en el momento de la baja, el coste de esta formación recibida ya fuere interna o externa, de acuerdo con el siguiente calendario y porcentajes:

- Si la baja voluntaria o el despido disciplinario tienen lugar durante el primer año a computar desde la fecha de finalización de la acción formativa, la persona trabajadora habrá de reintegrar a la empresa el 100% del coste de la formación abonada por la empresa.
- Si la baja voluntaria o el despido disciplinario tienen lugar durante el segundo año a computar desde la fecha de finalización de la acción formativa, la persona trabajadora habrá de reintegrar a la empresa la parte proporcional del coste de la formación abonado por la empresa, disminuyendo de forma lineal hasta el 0%, conforme al siguiente cálculo:

$$Cr = Ce - [Ce * K * 1/12]$$

Siendo:

Cr = Coste a reintegrar por el trabajador.

Ce = Coste de la formación abonado por la empresa.





K = número de meses transcurridos desde el transcurso del primer año contado desde la finalización del curso de formación de que se trate, que en ningún caso será superior a doce meses.

Se considerará baja voluntaria de la persona trabajadora, a efectos de la obligación de reintegrar el coste de la formación, no sólo la dimisión de la persona trabajadora, comunicada a la empresa en tiempo y forma, sino también el abandono por parte de la misma de su puesto de trabajo por causas que no fueran de fuerza mayor.

4. La formación, aunque voluntaria, ayudará a mejorar las habilidades de la persona trabajadora, provocando este hecho una mejora de su cualificación y dominio de técnicas y herramientas de trabajo y, por tanto, redundará en beneficio para los proyectos y actividades empresariales. La formación se considera, por consiguiente, una actividad laboral y una tarea del profesional beneficiario de la misma, de manera que será realizada, al menos en un 25% de su duración, en jornada de trabajo, pudiendo pactarse con el superior jerárquico una duración superior a realizar en horas laborales.

## CAPÍTULO VI

### Régimen económico

#### Artículo 32. Retribución

La retribución pactada en el presente convenio colectivo integra y aplica el principio de transparencia retributiva, de conformidad con lo establecido en el artículo 3 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

#### Artículo 33. Actualización económica.

Por medio del presente convenio se establece una actualización de las retribuciones para aquellos trabajadores que ostenten cada 31 de diciembre una antigüedad superior a un año y no hayan tenido revisión salarial expresa y superior sobre su salario en ese año.

En el ejercicio 2023, la actualización de las retribuciones se aplicará a partir de la fecha de depósito y registro del convenio, para aquellos trabajadores que reúnan las condiciones detalladas en el párrafo anterior. En los próximos ejercicios, la actualización de las retribuciones tendrá lugar respecto de las retribuciones que se estén percibiendo a 31 de diciembre del año anterior.

La actualización de las retribuciones se realizará teniendo en cuenta el Índice de Precios al Consumo (IPC) real acumulado del año anterior ponderado por un coeficiente que refleje la rentabilidad, crecimiento y productividad de la empresa a 31 de diciembre del año finalizado; la actualización salarial se aplicará sobre el Salario Base y los complementos salariales que perciba cada trabajador a 31 de diciembre. En caso de que el Índice de referencia o el coeficiente de ponderación sea cero o inferior a cero, se mantendrá el salario de los trabajadores a fecha 31 de diciembre.

El pago de las actualizaciones salariales se realizará transcurridos tres meses desde la publicación del IPC definitivo de cada año en el Boletín Oficial del Estado.

#### Artículo 34. Estructura salarial.





La estructura salarial retributiva que se implanta por medio del presente convenio, dentro de un proceso de racionalización y simplificación, sustituye, en su integridad, la estructura y conceptos retributivos que hasta la fecha de aplicación del presente viniera aplicando la empresa, quedando, en consecuencia, derogado el sistema retributivo que estuviera implantado.

Los conceptos retributivos en los que se desglosan las remuneraciones a percibir por las personas trabajadoras de la compañía son los siguientes:

34.1 Salario base (SB): Salario Mínimo Interprofesional, se abonará en catorce pagas al año y se realizará por transferencia bancaria:

34.2 Complemento de puesto de trabajo: se cobrará cuando así se acuerde por pacto individual o colectivo entre empresa y personas trabajadoras en virtud de las especiales características del puesto de trabajo designado. No tendrá carácter personal ni consolidable, por lo que se dejará de abonar cuando se supriman las funciones o desaparezcan las condiciones que den lugar a su abono y se revisará anualmente conforme a la política retributiva de la empresa.

34.3 Complemento de experiencia: se cobrará cuando así se acuerde por pacto individual o colectivo entre empresa y personas trabajadoras en virtud de los años de experiencia en el puesto de trabajo designado. No tendrá carácter personal ni consolidable, por lo que se dejará de abonar cuando desaparezcan las condiciones que den lugar a su abono y se revisará anualmente conforme a la política retributiva de la empresa.

34.4 Complemento de responsabilidad: aplicable a las personas trabajadoras dentro del Grupo 1. Este complemento se cobrará cuando así se acuerde por pacto individual o colectivo entre empresa y personas trabajadoras en virtud del grado de responsabilidad asumida por la persona trabajadora. No tendrá carácter personal ni consolidable, por lo que se dejará de abonar cuando desaparezcan las condiciones que den lugar a su abono y se revisará anualmente conforme a la política retributiva de la empresa.

34.5 Complemento de internacional: se cobrará cuando así se acuerde por pacto individual o colectivo entre empresa y personas trabajadoras en virtud del período anual que la persona trabajadora pase fuera de España ya sea una sola vez o por acumulación de varios períodos a lo largo del año. No tendrá carácter personal ni consolidable, por lo que se dejará de abonar cuando desaparezcan las condiciones que den lugar a su abono y se revisará anualmente conforme a la política retributiva de la empresa.

34.6 Complemento dimensión: aplicable a las personas trabajadoras dentro del Grupo 1 y a los/las técnicos/as especialistas del Grupo 2. Este complemento se cobrará cuando así se acuerde por pacto individual o colectivo entre empresa y personas trabajadoras en virtud de la dimensión de la actividad retribuyendo el tamaño consolidado de la Línea de negocio, Unidad de negocio o Proyecto. No tendrá carácter personal ni consolidable, y se revisará bianualmente conforme a la política retributiva de la empresa, dejándose de abonar cuando desaparezcan las condiciones que den lugar a su abono.

34.7 Complemento voluntario: se cobrará cuando así se acuerde por pacto individual o colectivo entre empresa y personas trabajadoras en virtud de las condiciones profesionales, formativas y de mercado. No tendrá carácter personal ni consolidable y se revisará anualmente conforme a la política retributiva de la empresa, dejándose de abonar cuando desaparezcan las condiciones que den lugar a su abono.

34.8 La empresa podrá abonar un complemento, no consolidable, en función de la situación y resultados de la empresa y cumplimiento de objetivos, a los directores de Unidad, directores de línea de negocio, directores de servicios, jefes de proyecto y técnicos específicos, conforme a los porcentajes estipulados en la política retributiva de la empresa.





## Artículo 35. Pagas extraordinarias.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio percibirán anualmente una gratificación extraordinaria en los meses de julio y diciembre, pagaderas el 15 de julio y el 15 de diciembre respectivamente; si fuesen inhábiles se pagarán al día siguiente hábil.

Cada una de estas pagas extraordinarias consistirá en una catorceava parte del salario base (SB) y en proporción al tiempo trabajado en el semestre natural anterior a la de junio y en el segundo semestre del año para la correspondiente a diciembre. El tiempo trabajado se computará en días, sin que proceda, ni por defecto, ni por exceso, el redondeo en meses completos.

## Artículo 36. Horas extraordinarias.

Se consideran horas extraordinarias todas aquellas horas de trabajo efectivo que se efectúan por encima de la jornada de trabajo semanal ordinaria establecida en el presente convenio, previo encargo y supervisión por el/la director/a de línea. La realización de horas extraordinarias será, en principio, voluntaria, y por mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la compañía, salvo que, a juicio de la empresa y por necesidades técnicas, organizativas o de producción impuestas por las diferentes actividades que desarrolla la empresa, se considere su conveniencia, en cuyo caso, su realización será obligatoria.

Las horas extraordinarias que se realicen se compensarán por tiempos equivalentes de descanso, incrementados en un 50%, encontrándose las fechas de disfrute de los mismos condicionadas por las necesidades del servicio de la empresa.

El descanso compensatorio lo será por jornada completa de trabajo, por lo que habrán de acumularse horas hasta completar, al menos, el tiempo equivalente a la jornada de trabajo semanal vigente en cada momento.

Las horas acumuladas habrán de disfrutarse dentro del mismo año natural en que se hayan realizado las horas extraordinarias.

## Artículo 37. Gastos de locomoción, manutención y estancia.

La empresa compensará a la persona trabajadora los gastos de locomoción, manutención y estancia en los que ésta incurra por motivos laborales en cumplimiento de una orden de desplazamiento a un municipio distinto de su lugar habitual de trabajo, siempre que éstos se justifiquen documentalmente, según establezca la Dirección de la Empresa, y salvo que ésta decida satisfacer directamente dichos gastos.

Las personas trabajadoras autorizadas por la dirección para utilizar en sus desplazamientos su propio vehículo serán compensados con arreglo a los precios establecidos por kilometraje, que serán revisados con relación al límite fijado como exento de tributación por el Ministerio de Economía y Hacienda. Las revisiones se realizarán en fecha 1 de enero de cada año sobre el índice vigente ese día, y sin efecto retroactivo.

En todos los casos, el personal de la empresa tendrá derecho a la percepción por adelantado de cantidades estimadas en concepto de provisión de gastos, que serán saldadas con posterioridad a la justificación de los gastos efectivamente realizados por la persona trabajadora.

## Artículo 38. Pago del salario.

El pago de los salarios se efectuará por meses vencidos, el último día del mes de que se trate y si éste fuera inhábil, el hábil inmediatamente anterior.





## CAPÍTULO VII

### Beneficios sociales

#### Artículo 39. Complemento incapacidad temporal.

La persona trabajadora que sea declarada en situación de incapacidad temporal (IT) derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, podrá tener derecho a que la empresa le complemente la prestación económica de la Seguridad Social de la IT, hasta alcanzar el 100% del salario, desde el décimo día en que se produzca la baja hasta un máximo de seis meses, siempre y cuando exista previa conformidad escrita y vinculante del superior jerárquico de la persona trabajadora declarada en incapacidad temporal.

El derecho a complementar el subsidio de IT cesará con la extinción de la situación de IT, cualquiera que sea su causa.

La persona trabajadora está obligada, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, a comunicar a la empresa la baja de la Seguridad Social dentro de las veinticuatro horas siguientes a su emisión por el facultativo correspondiente.

La empresa podrá verificar, en cualquier momento, la realidad de la situación de IT. A tal fin, la persona trabajadora deberá someterse obligatoriamente a los oportunos reconocimientos médicos requeridos por la empresa, al objeto de que el médico designado por ésta informe sobre la imposibilidad de prestar servicios, cesando el derecho de la empresa a complementar el subsidio de IT, en caso de negativa de la persona trabajadora a someterse a tales reconocimientos. La resistencia de la persona trabajadora a ser reconocida establecerá la presunción de que la enfermedad es simulada. En caso de discrepancia entre el médico de la empresa y la persona trabajadora, se someterá la cuestión a la Inspección Médica de la Seguridad Social, cuyo dictamen será decisivo.

#### Artículo 40. Seguro complementario de accidente de trabajo.

Para cubrir los riesgos derivados de los accidentes de trabajo, la empresa concertará durante la vigencia del presente convenio un seguro de accidentes por un capital asegurado mínimo de veintidós mil euros por cada persona trabajadora para cualquier accidente profesional que sufra la persona trabajadora durante su vida laboral, incluido accidente «in itinere» y que cubrirá las contingencias de muerte, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo.

La indemnización convenida en el párrafo anterior tendrá en todo caso la consideración de percepción a cuenta de cualesquiera cantidades que pudieran ser reconocidas a la persona trabajadora como consecuencia de responsabilidades económicas que se imputen a la empresa por accidente, siendo, por tanto, deducible de aquéllas.

## CAPÍTULO VIII

### Régimen disciplinario

#### Artículo 41. Facultad disciplinaria.

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de





faltas y sanciones establecidas en el presente capítulo y en las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral en lo que resulten de pertinente aplicación.

#### Artículo 42. Graduación de faltas.

Las faltas cometidas por la persona trabajadora se clasificarán, según su importancia, trascendencia, intención y reincidencia, en leves, graves y muy graves.

#### Artículo 43. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.
2. La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros/as de trabajo, en que podrá ser considerada grave o muy grave.
4. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
5. No registrar la hora de entrada y salida en el control de la jornada laboral, de 1 a 3 veces al mes.
6. La falta de atención y diligencia con clientes o en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros/as de trabajo, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.
7. Pequeños descuidos en la conservación de material.
8. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
9. La falta de aseo o limpieza personal.
10. Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros/as e, incluso, a terceras personas ajenas a la empresa con motivo u ocasión del trabajo.
11. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquéllos en que realice su trabajo habitual sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado/a para ello.
12. Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.
13. La inobservancia de las normas en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo que no lleven riesgo grave para la persona trabajadora ni para sus compañeros/as o terceras personas.
14. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alboroto, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
15. Distraer a sus compañeros/as durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.
16. Usar el teléfono fijo o móvil, medios informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa para asuntos particulares, sin la debida autorización, siempre que no se considere abusivo, pudiendo entonces ser considerado falta grave.

#### Artículo 44. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:





1. Más de tres faltas de puntualidad en un mes, o hasta tres cuando el retraso sea superior a 15 minutos, en cada una de ellas, durante dicho período y sin causa justificada.
2. Faltar dos días al trabajo durante un mes sin causa que lo justifique.
3. No registrar la hora de entrada y salida en el control de la jornada laboral, entre 4 y 10 veces al mes.
4. En el ámbito del trabajo a distancia, el incumplimiento de las instrucciones que haya establecido la empresa en el marco de la legislación sobre protección de datos, seguridad de la información específicamente fijadas por la empresa, de las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas en la empresa en relación con los equipos o útiles informáticos, de las obligaciones y deberes laborales que competen a toda persona trabajadora, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros/as de trabajo, en cuyo caso podrá ser considerada como muy grave.
5. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
6. La falta de atención y diligencia con clientes o en el trabajo encomendado que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para la persona trabajadora, sus compañeros/as, la empresa o tercero.
7. La simulación de supuestos de enfermedad o accidente.
8. La simulación de la presencia de otra persona trabajadora, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta o medio de control existente en la empresa.
9. La inobservancia de las órdenes o incumplimiento de las normas en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo, cuando las mismas supongan riesgo grave para la persona trabajadora, sus compañeros/as o tercero, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
10. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para la persona trabajadora o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de los compañeros/as.
11. Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos a la propia persona trabajadora o a sus compañeros/as.
12. La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.
13. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.
14. Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa a personas ajenas, sin la debida autorización.
15. La ocultación de cualquier hecho o falta que la persona trabajadora hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole a la empresa, para sus compañeros/as de trabajo o para terceros.
16. No advertir inmediatamente a sus jefes, empresario/a o a quien le represente de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales del centro de trabajo.
17. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas por la dirección de la empresa.
18. La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que la persona trabajadora tenga a su cargo.
19. La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

Artículo 45. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:





1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses, o de veinte durante seis meses.
2. No registrar la hora de entrada y salida en el control de la jornada laboral, más de 10 días al mes.
3. En el ámbito del trabajo a distancia, el incumplimiento de las instrucciones que haya establecido la empresa en el marco de la legislación sobre protección de datos, seguridad de la información específicamente fijadas por la empresa, de las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas en la empresa en relación con los equipos o útiles informáticos, de las obligaciones y deberes laborales que competen a toda persona trabajadora, cuando cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros/as de trabajo.
4. Faltar al trabajo más de dos días sin causa o motivo que lo justifique.
5. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividades encomendadas;
6. El hurto y el robo, tanto a sus compañeros/as 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, incluyendo el falsear datos ante la representación legal de las personas trabajadoras, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
7. La simulación comprobada de enfermedad.
8. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa.
9. Haber recaído sobre la persona trabajadora sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delitos de robo, hurto, estafa y malversación, cometidos fuera de la empresa, que puedan motivar desconfianza hacia su autor o autora.
10. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.
11. El acoso sexual o por razón de sexo.
12. La embriaguez y la toxicomanía habitual durante el trabajo, si repercute en el mismo.
13. La continua y habitual falta de aseo y limpieza personal, que produzca quejas justificadas de los compañeros o compañeras.
14. La revelación a terceros de cualquier información de la empresa, de sus trabajadores/as o directivos, o de su actividad, de reserva obligada o meramente conveniente para sus intereses comerciales, operativos o estratégicos. La vulneración del deber de confidencialidad respecto de los datos de carácter personal a los que se tenga acceso o sea necesario utilizar en el desempeño de sus funciones.
15. La vulneración de la prohibición de competencia establecida en el artículo 28 del presente convenio.
16. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros/as o subordinados/as, considerándose como tales las conductas sexistas legalmente tipificadas como acoso sexual, y las conductas de acoso moral también legalmente tipificadas.
17. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de Seguridad e Higiene en el trabajo cuando sean causantes de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros/as o a terceros o daños de cualquier índole a la empresa.
18. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
19. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo.
20. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.
21. La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.





22. El abandono del puesto de 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 la persona trabajadora, sus compañeros/as o terceros.

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

24. Contravenir lo dispuesto en el manual de buen uso de los medios de la empresa difundido.

25. Las conductas inapropiadas, incumplimiento de protocolos de prevención y comisión de acciones que deriven en responsabilidad para la empresa, en el ámbito del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.

26. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre.

27. Las demás establecidas en el artículo 54 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o la norma vigente en cada momento.

#### Artículo 46. Sanciones.

Las sanciones que podrá imponer la dirección de la empresa, atendiendo a la gravedad de la falta y según las circunstancias que concurran en cada caso, serán las siguientes:

##### A) Faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo de un día.

##### B) Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
- b) Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso en el sistema de clasificación profesional de la empresa.

##### C) Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.
- b) Inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender en el sistema de clasificación profesional de la empresa.
- c) Despido disciplinario.

Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta:

- a) El mayor o el menor grado de responsabilidad del que cometa la falta.
- b) El grupo y nivel profesional del mismo.
- c) La repercusión del hecho en las demás personas trabajadoras y en la empresa.

#### Artículo 47. Procedimiento.

La facultad de imponer las sanciones corresponde a la dirección de la empresa, que pondrá en conocimiento de los representantes legales de las personas trabajadoras las que se refieran a faltas graves o muy graves.





Será necesaria la instrucción de expediente en la imposición de sanciones a las personas trabajadoras que ostenten cargos electivos sindicales, y en aquellos otros casos establecidos en la legislación en vigor o lo decida la empresa. La formación de expediente se ajustará a las siguientes normas:

- a) Se iniciará con una orden escrita de la dirección de la empresa, con la designación del instructor o instructora y del secretario o secretaria, figuras independientes e imparciales. Comenzarán las actuaciones tomando declaración al autor o autora de la falta y a los testigos, admitiendo cuantas pruebas aporten. La instrucción del procedimiento se realizará en presencia de los representantes legales de las personas trabajadoras. En los casos de falta muy grave, si el instructor o instructora lo juzga pertinente, propondrá a la dirección de la empresa la suspensión de empleo y sueldo de la persona inculpada por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia de los representantes legales de los trabajadores.
- b) La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad que se incoe, se terminará en un plazo no superior a veinte días. En caso contrario, se efectuará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.
- c) La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron, debiendo firmar el duplicado el interesado o interesada. Caso de que se negase a firmar, se le hará la notificación ante testigos.

La empresa anotará en los expedientes personales de sus trabajadores y trabajadoras las sanciones por faltas graves o muy graves que se les impongan, anotando también las reincidencias en las faltas leves.

#### Artículo 48. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, contados a partir de la fecha en que la dirección de la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

### CAPÍTULO IX

#### Varios

Artículo 49. No discriminación en las relaciones laborales. Acoso y violencia en el lugar del trabajo.

La empresa asume la igualdad de trato y oportunidades como principio rector de su actuación y, en este sentido, las partes firmantes del presente Convenio, convienen expresamente en recordar que en las relaciones laborales con las personas trabajadoras deberán respetarse las normas de no discriminación previstas en el artículo 17.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o disposición que lo sustituya, con mención especial a la no discriminación por razón de sexo y a la aplicación de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en todas sus disposiciones que sean aplicables a la empresa durante el período de vigencia del Convenio, realizando esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas.

Las partes firmantes recomiendan la aplicación íntegra del «Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo», firmado el 26 de abril de 2007.





A tal efecto, informan que dicho Acuerdo reconoce que diversas formas de acoso y de violencia, que pueden ser físicas, psicológicas y/o sexuales, pueden afectar a puestos de trabajo.

Conforme al citado Acuerdo, cuya aplicación se recomienda, el acoso ocurre cuando una o más personas trabajadoras, o un directivo o una directiva, de manera repetitiva y deliberada, abusan, amenazan o humillan a una persona en circunstancias relativas al trabajo. La violencia ocurre cuando una o más personas trabajadoras o jefes o jefas, deliberadamente, violan la dignidad del jefe o jefa o de la persona trabajadora, afectando a su salud y/o creando un ambiente hostil en el trabajo.

Respecto al acoso sexual y/o por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, según la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres ya mencionada, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo; y constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades, la empresa ha elaborado, previa audiencia a los representantes de las personas trabajadoras, un protocolo interno dirigido a la totalidad de su plantilla, para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

#### Artículo 50. Víctimas de violencia de género.

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, de acuerdo con lo dispuesto en artículo 37.8 del Estatuto de los Trabajadores o disposición que lo sustituya.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo, conforme determina el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores o disposición que lo sustituya.

#### Artículo 51. Conciliación de la vida laboral y familiar.

En los derechos y deberes de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares, las partes respectivas de la relación laboral deberán tener en cuenta las normas que al respecto establezca la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral vigente en cada momento.

#### Artículo 52. Planes de Igualdad

Las partes firmantes de este convenio muestran su compromiso firme con la igualdad y en esta línea la empresa realizará esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular, la igualdad de género,





adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

La empresa a la que se aplica este convenio colectivo está obligada a tener Plan de Igualdad y así lo ha implantado, respetando la legislación vigente (Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, RDL 6/2019 de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre Mujeres y Hombres en el empleo y la ocupación, RDL 12/2020 de 31 de marzo de medidas urgentes en materia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género, RDL 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los Planes de Igualdad y su Registro y RDL 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva entre Mujeres y Hombres). El Plan de igualdad de la empresa ha quedado registrado e inscrito en 2021, debiendo adaptarlo a los cambios legislativos que se vayan sucediendo.

Artículo 53. Procedimiento de solución extrajudicial de conflictos.

Las partes signatarias del presente Convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo.

Las partes negociadoras del presente convenio se adhieren al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales ASAC, V Acuerdo Sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial), así como a su reglamento de aplicación que vinculará a la empresa y a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras representados, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este convenio.

Artículo 54. Mesa de seguimiento.

Las partes firmantes acuerdan constituir una mesa de seguimiento del presente Convenio Colectivo, compuesta por un representante de los trabajadores y un representante de la empresa, que se reunirá con periodicidad cuatrimestral.

Disposición derogatoria única.

A la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo quedan expresamente derogados cuantos acuerdos y normas existan que se opongan a lo regulado en este convenio.

En Boecillo (Valladolid), a 30 de mayo de 2023

Representante de la Empresa

Representante de los trabajadores

Fdo.: D. Roberto García García

Fdo.: D. Ricardo Martín Martín





# BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2023/166

Miércoles, 30 de agosto de 2023

Pág 62

Fdo.: D. Miguel Fiz Fuertes

ID DOCUMENTO: oLYTwx9Asn.jGxnu6ghda9QpkYHQ=  
Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>

