

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

- 27** *Resolución de 11 de diciembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Stock Uno Grupo de Servicios, SL.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Stock Uno Grupo de Servicios, Sociedad Limitada (código de convenio núm. 90016832012008), que fue suscrito con fecha 15 de noviembre de 2012, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por los Comités de empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 11 de diciembre de 2012.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA STOCK UNO GRUPO DE SERVICIOS 2013-2017

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio establece las bases para las relaciones laborales entre la empresa Stock Uno Grupo de Servicios, S.L., y sus trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en este Convenio colectivo nacional serán de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa tiene en la actualidad y los que pueda establecerse en el futuro en todo el territorio español.

Artículo 3. *Ámbito funcional y personal.*

1. El presente Convenio será de aplicación a la empresa «Stock Uno Grupo de Servicios» y sus trabajadores, dedicados conjuntamente a prestar los servicios externos que se contemplen o puedan contemplarse en su objeto social, así como los propios estructurales de la entidad.

2. Se excluyen formalmente del ámbito personal de este convenio colectivo a los trabajadores comprendidos en los artículos 1.3, apartado c), y 2.1, apartado a), del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, aprobatorio del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio colectivo entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2013 sea cual fuere la fecha de su firma y de su publicación en el Boletín Oficial del Estado y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2017. El presente Convenio sustituye al anterior convenio en todos sus aspectos.

Artículo 5. *Denuncia y prórroga.*

El presente Convenio se prorrogará tácitamente por años sucesivos de no mediar denuncia expresa por alguna de las partes, manteniéndose vigente todo el contenido del Convenio colectivo.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio colectivo con una antelación mínima de dos meses antes de la fecha de su vencimiento.

Artículo 6. *Revisión salarial anual.*

Año 2013. Para el año 2013 las tablas salariales serán las recogidas en el anexo I del presente Convenio colectivo.

Año 2014. En el año 2014 el incremento de la revisión salarial será del 0,6 %, tomándose como base para la actualización la tabla salarial del año 2013 la recogida en el anexo I.

Año 2015. En el año 2015 el incremento de la revisión salarial esta limitado y no excederá del 1 %.

Cláusula de actualización. Según el IPC real del año 2014 se procederá a la actualización siempre y en cuando se produzca un exceso entre la diferencia entre el 2 % (según objetivo inflación Banco Central Europeo) y el IPC real año 2014 con efectos de 1 de enero de 2015, teniendo como límite en cualquier caso a efectos de actualización salarial el 1 % aunque la diferencia entre el 2 % y el IPC real sea mayor.

Se entiende por IPC real, el publicado por el Instituto de Estadística para el conjunto nacional.

Año 2016. En el año 2016 el incremento de la revisión salarial esta limitado y no excederá del 1 %.

Cláusula de actualización Según el IPC real del año 2015 se procederá a la actualización siempre y en cuando se produzca un exceso entre la diferencia entre el 2 % (según objetivo inflación Banco Central Europeo) y el IPC real año 2015 con efectos de 1 de enero de 2016, teniendo como límite en cualquier caso a efectos de actualización salarial el 1 % aunque la diferencia entre el 2 % y el IPC real sea mayor.

Se entiende por IPC real, el publicado por el Instituto de Estadística para el conjunto nacional.

Año 2017. Si el incremento del PIB a precios constantes durante el año 2016 es inferior al 1 %, el aumento salarial será del 0,6 %. Si el incremento del PIB a precios constantes durante el año 2016 es superior al 1 % e inferior al 2 %, el aumento salarial será del 1 %. Si el incremento del PIB a precios constantes durante el año 2016 alcanza o supera al 2 %, el aumento salarial no excederá el 1,5 %, y en este caso si este % de actualización es superior al del IPC real del año 2016, se tomará como % de actualización el del IPC.

El aumento de los salarios para cada año de vigencia del convenio se aplicará sobre el importe total establecido en la tabla salarial del anexo I de este Convenio. Este incremento será distribuido por la empresa, igual o desigualmente entre los distintos conceptos salariales o extrasalariales de la tabla salarial del anexo I garantizándose no obstante, que el incremento retributivo total de la tabla salarial del anexo I será igual al

incremento correspondiente para cada año. El incremento retributivo que se tuviera que aplicar se realizará durante el primer trimestre del año que corresponda.

Artículo 7. *Absorción y compensación.*

Las condiciones establecidas en este Convenio, sean o no de naturaleza salarial, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

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

Las condiciones económicas pactadas anteriormente por encima de las establecidas en el presente Convenio colectivo serán respetadas. A estos efectos, se implantará la estructura salarial del presente Convenio colectivo, considerándose la diferencia hasta las anteriores condiciones económicas como complemento personal (*ad personam*), tanto en las percepciones salariales como en las extrasalariales e indemnizaciones y suplidos, por el mismo concepto.

Artículo 8. *Comisión paritaria.*

1. Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y aplicación del presente Convenio, que estará integrada por dos miembros de la representación de los trabajadores e igual número por la representación de la empresa.

2. La Comisión se reunirá, previa convocatoria de cualquiera de los componentes, mediante comunicación fehaciente (carta certificada, burofax u otro medio acreditativo de la misma), al menos con siete días de antelación a la celebración de la reunión. A la comunicación se acompañará escrito donde se plantee de forma clara y precisa la cuestión objeto de interpretación. Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir al menos un miembro de la empresa e igual número de representantes de los trabajadores firmantes de este convenio.

3. La Comisión Paritaria tomará los acuerdos por mayoría simple de votos de cada una de las representaciones.

4. Expresamente se acuerda que, tendrá carácter vinculante el pronunciamiento de la Comisión Paritaria cuando las cuestiones derivadas de la interpretación o aplicación del presente Convenio, les sean sometidas por ambas partes, siempre que el pronunciamiento se produzca por unanimidad de los miembros asistentes a la Comisión Paritaria. Dicho pronunciamiento será incorporado en el texto del Convenio siguiente, en virtud de la redacción que se acuerde en el momento de la negociación del mismo.

5. Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
- b) Celebración de conciliación preceptiva en la interposición de conflictos colectivos que suponga la interpretación de las normas del presente Convenio.
- c) Seguimiento de la aplicación de lo pactado.

6. La comisión paritaria dispone de un plazo máximo de siete días para pronunciarse sobre cualquier cuestión en la que tenga que pronunciarse a contar desde que el asunto fuera recibido por la comisión.

Cualquier discrepancia que tuviera la comisión paritaria en su seno se somete expresamente a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

7. Las partes podrán utilizar los servicios de un asesor por cada una de las organizaciones asistentes.

CAPÍTULO II

Organización y prestación del trabajoArtículo 9. *Organización del trabajo.*

1. Dirección y control de la actividad laboral.—La organización del trabajo será facultad de la dirección de la empresa en los términos previstos en el artículo 20 del TRET, y legislación concordante.

2. En desarrollo de lo dispuesto en el párrafo anterior, la Dirección de la empresa —a título enunciativo y no limitativo— tendrá las siguientes facultades:

- a) Crear, modificar, trasladar o suprimir centros de trabajo.
- b) Adscribir a los trabajadores a las tareas, rutas, turnos, centros de trabajo y lugares de trabajo necesarios en cada momento de acuerdo con la actividad empresarial, propias de su especialidad o tarea asignada.
- c) La movilidad y redistribución del personal de la Empresa típicos de la actividad, mediante el establecimiento de los cambios de puesto de trabajo, desplazamiento y traslado que exijan las necesidades de la organización de la producción.
- d) Determinar la forma de prestación de los servicios en todos sus aspectos: clientela, uniformes, impresos, etc.
- e) Definir los rendimientos mínimos correspondientes a cada puesto de trabajo.
- f) Cualesquiera otras necesarias para el buen funcionamiento del servicio.

3. El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana.

Artículo 10. *Derechos de los trabajadores.*

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

Artículo 11. *Obligaciones de los trabajadores.*

Los trabajadores tienen como deberes básicos el cumplimiento de las obligaciones de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, y en todo caso a las que tienen por objeto la estructura contractual para la que ha sido contratado; observar las medidas de seguridad e higiene de general cumplimiento y las que se adopten para las especificadas y condiciones del puesto de trabajo a cubrir; cumplir las órdenes e instrucciones que los mandos de su empresa impartan en el ejercicio regular de sus facultades directivas; no concurrir con la actividad de la empresa; y contribuir a la mejora de la productividad.

El trabajador cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que se le confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta a la empresa, a través de su responsable de las faltas o defectos que pudiera haber en los mismos para su conocimiento y posible subsanación, con la pretensión de mantener la calidad del servicio. En caso de producirse algún perjuicio a la empresa por estos motivos debidamente acreditado, la empresa podrá instar una reclamación por daños y perjuicios.

Artículo 12. *Lugar de trabajo.*

La Dirección de la empresa podrá cambiar a sus trabajadores de centro de trabajo/lugar de trabajo, asignándolo a otro distinto de la misma o distinta localidad destinándolo a efectuar las mismas o distintas funciones/tareas, conforme lo establecido en el artículo 9.

Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de los servicios, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la Empresa, que procederá a la distribución de su personal entre sus diversos lugares de trabajo de la manera más racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad. A estos efectos se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate, como las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquél una Macroconcentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos, siempre que estén comunicados por medios de transporte públicos a intervalos no superiores a media hora, a la entrada y/o salida de los trabajadores, o en su defecto se encuentren dentro de un radio de acción de 35 kilómetros desde el límite del término municipal de la localidad donde estuviera ubicado el centro o lugar de trabajo al que estaba adscrito o su domicilio o que entre los municipios haya una buena comunicación de medios de transporte público. El personal podrá ser cambiado de un centro de trabajo a otro, de acuerdo con las facultades expresadas, dentro de una misma localidad, a ser posible, para cada lugar de trabajo a aquellos trabajadores del servicio que residan más cerca de aquél.

Artículo 13. *Traslados.*

Se considera que están relacionados con la competitividad, productividad, u organización técnica o del trabajo los traslados que vienen motivado por necesidades del servicio debido a la reorganización en las horas de servicio que se presta a los clientes y se exceden de los límites dispuestos en el artículo anterior. Esta reorganización en las horas de servicio puede ser por cuestiones de organización interna de la empresa que estén justificadas o por cualquier otra que pudiera derivarse del servicio igualmente justificadas. Tendrá la calificación directa de movilidad geográfica los traslados que se efectúen entre centros que se encuentren a una distancia superior a 35 kilómetros de distancia salvo que tengan una buena comunicación de medios de transporte público, sin perjuicio de tener en consideración la definición de lugar de trabajo que se regula en el artículo anterior.

Artículo 14. *Modificación sustancial.*

Se considera que están relacionados con la competitividad, productividad, u organización técnica o del trabajo las modificaciones que vienen motivado por necesidades del servicio debido a la reorganización en las horas de servicio que se presta a los clientes. Esta reorganización en las horas de servicio puede ser por cuestiones de organización interna de la empresa que estén justificadas o por cualquier otra que pudiera derivarse del servicio debidamente justificada.

Como principio general no tendrá la consideración de modificación sustancial los cambios de horarios donde se adelante o se retrase hasta una hora la hora de entrada o salida.

CAPÍTULO III

Ingreso y período de prueba

Artículo 15. *Clasificación según tipo de contrato de trabajo.*

En función de la naturaleza y el objeto de los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido, por duración determinada y por cualquier otra modalidad de

contrato de trabajo autorizada por la legislación vigente, así como lo establecido en el artículo 15 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Por lo que respecta al personal de estructura la empresa se compromete a fomentar el empleo estable, aplicando el principio de causalidad en la contratación, de forma que los puestos de trabajo fijos se correspondan con contratos por tiempo indefinido, sin perjuicio de aquellas circunstancias en las que, de conformidad con la ley, se utilicen las modalidades de contratación de duración determinada y temporal.

Contrato por obra o servicio determinado:

Dada la actividad de servicios de la empresa, el contrato por obra a servicio determinado será el más normalizado.

A tales efectos se entenderá que tienen sustantividad propia todos los servicios contratados por un tercero para la realización de actividades y funciones cuya ejecución en el tiempo es, en principio, de duración incierta y cuyo mantenimiento permanece hasta la finalización del cumplimiento del servicio objeto del contrato, aún tratándose de la propia actividad de la empresa.

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

Se entenderá que el servicio no ha finalizado si se producen sucesivas renovaciones sin interrupción del contrato mercantil que da origen al servicio.

El personal operativo, podrá prestar servicio en otros servicios contratados por la empresa, cuando vea reducida su jornada por causa ajena a la misma, durante el periodo que dure dicha circunstancia, y por el tiempo equivalente al reducido, y al objeto de poder percibir la totalidad de su retribución, y sin que el contrato por obra a servicio pierda su condición por esta circunstancia excepcional.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

- a) Cuando finalice la obra o servicio.
- b) Cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa.
- c) Cuando el contrato de arrendamiento de servicios sea resuelto parcialmente por el cliente o en supuestos en que por disminución real del volumen de la obra o servicio contratado, resulte innecesario el número de trabajadores contratados para la ejecución.

En tales casos se producirá automáticamente una extinción parcial, equivalente a los contratos de trabajo adscritos al servicio, reduciendo de acuerdo con las necesidades del servicio a criterio de la empresa, el número de trabajadores o el número de horas contratados para la ejecución de la obra o servicio, de forma proporcional a la disminución del volumen de la obra o servicio.

A efectos de determinación de los trabajadores/as afectados por esta situación, la empresa y en función de las necesidades mas adecuadas en el servicio valorará el conjunto de factores concurrentes, teniendo en cuenta en la elección del trabajador, criterios de razonabilidad y proporcionalidad, el conjunto de factores concurrentes, entre otros, la antigüedad, las cargas familiares, la valoración de los superiores en el puesto de trabajo y la existencia o no de sanciones laborales, sin que sea necesario seguir el orden que se acaba de detallar.

El cese se comunicará al trabajador/a por escrito, y con una antelación mínima de quince días en el caso de que el tiempo trabajado sea superior aun año. No obstante la empresa podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a los días de preaviso omitidos, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio.

Personal eventual:

Será personal eventual aquel que ha sido contratado por la empresa para atender a las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos,

aun tratándose de la actividad normal de la empresa, siempre que la duración o acumulación de períodos máxima de estos contratos no exceda de seis meses en un plazo de doce meses.

Personal interino:

Será personal interino aquel que se contrate para sustituir a otro de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo, durante su ausencia por incapacidad laboral transitoria, vacaciones, supuestos de excedencia especial, cumplimiento de sanciones, etc.

Será personal temporal aquel que haya sido contratado en virtud de disposiciones legales y específicas de este tipo de contratos.

La empresa y el trabajador/a podrán acordar la transformación de un contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial.

Será personal fijo el contratado por tiempo indefinido una vez haya superado el período de prueba.

Contrato a tiempo parcial:

Se considerará contrato a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, semana, mes o año, en proporción inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

Cuando se acuerden horas complementarias en los contratos a tiempo parcial se deberá formalizar por escrito y en modelo oficial que al efecto este establecido.

Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial de duración indefinida.

Dadas las específicas características de los servicios objeto de la empresa, la distribución y forma de realización de las horas complementarias se adecuará a las necesidades y modificaciones reales de los servicios, comunicando la empresa al trabajador con el tiempo suficiente y respetándose la jornadas y descansos establecidos entre jornadas y descansos semanales.

Se establece que el número de horas complementarias que se pacten en los contratos a tiempo parcial puede ser hasta el 60 % de las horas ordinarias contratadas. En ningún caso las horas ordinarias y horas complementarias excederán la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo.

El número de horas de los contratos a tiempo parcial se adecuarán con la realidad de la prestación de los servicios asignados al trabajador, siempre manteniéndose la parcialidad de la jornada.

Contratos fijos discontinuos:

Se estará a lo dispuesto en el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores.

El orden y la forma del llamamiento de los trabajadores fijos-discontinuos será el siguiente:

Los trabajadores serán llamados cada vez que se vayan a llevar a cabo las actividades para las que fueron contratados, y su llamamiento se hará de manera gradual en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar dentro del período de inicio de las campañas promocionales o ciclos productivos, salvo fuerza mayor debidamente constatada.

El llamamiento se efectuará por orden de antigüedad de los trabajadores en la empresa, atendiendo a las necesidades de trabajo y se hará por grupos de trabajadores de las distintas zonas geográficas establecidas en cada empresa suficiente para completar un pedido realizado por un cliente.

Producido el llamamiento, el trabajador está obligado a su incorporación al trabajo.

La empresa se obliga en ese período de tiempo que se marca como de inicio de campaña a comenzar la actividad en la misma, salvo supuestos de causa de fuerza mayor debidamente constatada.

El cese de los trabajadores fijos discontinuos se hará de forma gradual y de acuerdo con el decrecimiento de la actividad de la empresa, y de forma rotatoria por grupos de trabajadores, de tal forma que, el primero en ser contratado, será también el primero en cesar en el trabajo, procurándose así que todos los trabajadores fijos discontinuos presten en la empresa un número igual de días dentro de cada campaña o ciclo de producción.

No obstante lo anterior, en los supuestos en los que un trabajador esté vinculado a una acción concreta e individual contratada por un cliente, el cese parcial del contrato de un cliente afectará exclusivamente a la/s persona/s que tengan asignado ese servicio individualmente. Así pues, solo en estos casos, no se tendrá en cuenta el orden de incorporación de los trabajadores.

Las obligaciones específicas de los trabajadores fijos-discontinuos consistirán en acudir al trabajo cada vez que sean llamados al mismo para efectuar las labores objeto de su contratación. El incumplimiento de esta obligación durante dos llamamientos, sin justificación por parte del mismo será causa válida de extinción del contrato de trabajo.

Los trabajadores con contrato de trabajo fijo discontinuo con una antigüedad en la empresa superior a dos temporadas tendrán derecho preferente a ocupar los puestos de trabajo fijos ordinarios a tiempo completo o a tiempo parcial que se produzcan.

Artículo 16. *Período de prueba.*

Todo el personal de nuevo ingreso será sometido a un período de prueba durante el cual cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin derecho a indemnización de ningún tipo. El período de prueba no podrá exceder de seis meses para el personal adscrito al grupo profesional de estructura, ni de dos meses para el personal adscrito al grupo profesional de atención al cliente o de campo.

Se establece diferentes período de prueba según las tareas o responsabilidades realizadas:

- Personal incluido en el grupo profesional I, seis meses.
- Personal incluido en el grupo profesional II, dos meses.
- Personal en el grupo profesional III, dos meses.

La situación de incapacidad temporal (IT), u otra suspensión del contrato que afecta al trabajador durante el período de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo.

Artículo 17. *Ceses voluntarios.*

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, incluso dentro del período de prueba, cumpliendo con los siguientes plazos de preaviso:

- Personal en el grupo profesional I, dos meses.
- Resto en el grupo profesional II, 15 días naturales.
- Personal en el grupo profesional III, 15 días naturales.

El incumplimiento por parte del trabajador/a de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, calculado sobre el total de conceptos salariales que el trabajador estuviera percibiendo en el momento del cese.

El preaviso deberá ejercitarse por escrito y la empresa vendrá obligada a suscribir el acuse de recibo.

Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores/as dentro de los 15 días siguientes a la fecha de baja.

Sin embargo, si en el momento de causar baja en la empresa, el trabajador/a no hubiese devuelto a la empresa los útiles, herramientas, prendas de trabajo, documentos, etc., que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquélla, la empresa podrá retener la liquidación hasta la entrega de los mismos, o bien descontar de la liquidación el valor de dichos elementos.

CAPÍTULO IV

Sistema de clasificación profesional

Artículo 18. *Clasificación según la función.*

Se establece un sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales.

No son asimismo exhaustivos los distintos cometidos asignados a cada tarea, o especialidad profesional, pues todo trabajador incluido en el ámbito funcional de este Convenio está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su especialidad profesional o responsabilidades asignadas, sin menoscabo de su dignidad profesional.

Los grupos profesionales establecidos en el presente Convenio agrupan unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones, y contenido general de la prestación, teniendo en cuenta la actividad de la empresa. Los grupos profesionales se encuadran según tareas, funciones y especialidades profesionales que presentan.

Las divisiones funcionales y orgánicas en correspondencia al contenido general y homogeneidad en la prestación se divide en tres grupos profesionales o áreas funcionales.

En cada grupo profesional hay niveles salariales que agrupan funciones y tareas que presentan una base profesional homogénea.

Grupo profesional I.

Criterios generales: Los profesionales de este grupo son responsables de tomar las decisiones de alto nivel de la empresa, desempeñan puesto de dirección o ejecución de aquellas unidades organizativas en las que se estructura la empresa, planificando, organizando y coordinando las diferentes actividades de las mismas o poseen un alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes adquiridas mediante titulaciones superiores o medias, realizando labores de elevada complejidad y responsabilidad.

Niveles salariales:

Nivel salarial 1. En este nivel salarial se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a director de departamento o área.

Grupo profesional II.

Criterios generales: Generalmente en este grupo profesional están incluidos el personal de estructura que principalmente realizan su actividad en las oficinas de la empresa, con independencia que tengan que salir fuera de la oficina para la prestación de servicios para la que ha sido contratado. Esta área incluye actividades propias que demanda el normal funcionamiento de la empresa para su administración en todos ámbitos y niveles, y configurada como la rama de gestión. Asimismo, se incluye las actividades de carácter comercial.

Se engloba desde las funciones de organización de la actividad más complejas y para las que se exija estar en posesión de titulación y conocimientos específicos, responsabilidad y alto grado de autonomía, hasta aquellas otras de carácter auxiliar para los que sólo se exigen conocimientos elementales y responsabilidad e iniciativa restringida.

Niveles salariales:

Nivel salarial 2. En este nivel salarial se incluyen aquellos trabajadores de estructura cuyas funciones y responsabilidades consistan en supervisar la ejecución de tareas heterogéneas, responsabilizándose de la coordinación y control del trabajo de sus colaboradores, asegurándose que la ejecución del trabajo en el departamento que tiene a su cargo es adecuado. Asimismo, velará por la disciplina y la seguridad del personal a su cargo.

Nivel salarial 3. En este nivel salarial se incluyen aquellos trabajadores de estructura con alto grado de cualificación, conocimientos, y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones universitarias, o trabajadores de estructura que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o se requiere una titulación universitaria.

Nivel salarial 4. En este nivel salarial se incluyen aquellos trabajadores de estructura con la cualificación y los conocimientos específicos necesarios para realizar las tareas administrativas, informáticas, de oficina, económico, financieras, comerciales o tareas auxiliares de las mismas.

Grupo profesional III.

Criterios generales: Área de atención a cliente o Personal Operativo. En esta área funcional están incluidas el personal de campo o personal operativo que realiza su actividad relacionada con la prestación de servicios o la coordinación o supervisión de estos en los distintos lugares de trabajo que se le asignen en cada momento. En esta área se incluye el conjunto de actividades directamente relacionadas con la ejecución directa de los trabajos requeridos por el cliente. Abarcando desde las que requieren mayor experiencia y conlleven un mayor grado de responsabilidad y autonomía, así como tareas de coordinación del servicio que se presta al cliente, hasta aquellas de carácter auxiliar para las que solo se exija cualificación profesional elemental o similar.

Niveles salariales:

Nivel salarial 5. En este nivel salarial se incluyen aquellos trabajadores operativos que, a las órdenes directas de un superior, controla al personal operativo asignado a su cargo y, siendo responsable de la distribución y control del citado personal, teniendo propia iniciativa para coordinar algunos de los servicios operativos de la empresa.

Nivel salarial 6. En este nivel salarial se incluyen aquellos trabajadores de atención al cliente que tienen que realizar un oficio que requieren un título oficial de formación profesional de ciclo formativo de grado superior expedido por el Ministerio de Educación o entidad administrativa correspondiente o titulación universitaria.

Nivel salarial 7. En este nivel salarial se incluyen resto trabajadores de atención al cliente que tiene como tareas básicas un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico, y en algún caso conocimiento de un oficio, encuadrando tanto a los que exigen conocimientos profesionales de carácter esencial, como a los que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un periodo de adaptación. Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso que, aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

CAPÍTULO V

Jornada de trabajo

Artículo 19. *Jornada de trabajo.*

1. La jornada de trabajo efectivo será de 1.826 horas en cómputo anual de acuerdo con el calendario laboral establecido para la prestación del servicio.

Se pacta la posibilidad de distribuir irregularmente la jornada a lo largo del año según las necesidades del servicios, respetando lo límites establecidos en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, se acuerda que la jornada ordinaria diaria podrá ser superior a 9 horas, con respeto en todo caso del descanso entre jornadas establecido en la Ley.

El descanso entre jornada y jornada será mínimo de 12 horas.

Se considerará jornada de trabajo efectivo cuando el trabajador esté a disposición de la empresa a requerimiento de ésta.

Teniendo en cuenta que se establecerá en las diferentes Comunidades Autónomas la posibilidad de apertura de determinados domingos y/o festivos, o que la realización del trabajo ante tales domingos y/o festivos, será necesario por razones del servicio organización interna del cliente (realización de inventarios, cambios de lineal, etc.), el trabajo en dichos días se compensará con descanso en otro día de la semana.

Si un trabajador por necesidades del servicio no pudiese realizar su jornada mensual asignada, deberá compensar su jornada en los doce meses siguientes, bien en el centro o centros de trabajo asignados, bien en cualquier otro centro o servicio que señale la empresa siempre que existan necesidades reales de servicio y que la localización del nuevo centro de trabajo se encuentre dentro de lo que se define como localidad en el artículo 12 de este Convenio colectivo nacional o que no diste con el asignado o alguno de los asignados en más de 50 kms. Para gestionar estos déficit correspondiente a horas de jornada ordinaria, se establecerá una bolsa de horas efectivas de trabajo no realizadas por cuestiones del servicio y el responsable del servicio comunicará de forma periódica al empleado las horas efectivas de trabajo no realizadas que debe recuperar y compensar en los 12 meses siguientes.

Las horas no recuperadas por causa imputable a la empresa serán remuneradas. Las horas no recuperadas por cese en la empresa o causa imputable al trabajador no serán remuneradas, y serán descontadas, en su caso, de la liquidación correspondiente.

Dadas las especiales características de la actividad de la empresa, se podrán establecer horarios flexibles, en atención a las necesidades del servicio. Se establece que si concurren necesidades en el servicio que se presta al cliente o clientes en las que de manera coyuntural no se puede asignar horas de servicio, se puede suspender el servicio durante 15 días. Los efectos de esta suspensión son que el empleado durante este periodo no tendrá obligación de prestar servicio y la empresa no tendrá obligación de abonar salario. Una vez finalizado este periodo la empresa deberá asignar el servicio que corresponda al empleado.

Artículo 20. *Jornada nocturna.*

Se entenderá como trabajo nocturno el que se efectúe entre las 22 y 6 horas. Los trabajadores nocturnos deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo.

Artículo 21. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 19. A los efectos de lo dispuesto en el artículo 35 de Estatuto de los Trabajadores, las horas extraordinarias podrán abonarse en cuantía no inferior al valor de la hora ordinaria o la empresa podrá realizar la compensación por tiempo de descanso equivalente.

Dicho régimen de horas extraordinarias se compensarán por tiempo de descanso equivalente o se abonarán en cuantía no inferior al valor de la hora ordinaria, a criterio de la empresa, devengándose de la forma siguiente:

– En orden a la posibilidad de tener jornada irregular el cálculo de las horas extraordinarias se hará en cómputo anual, de tal manera que a finales de año se determinará si el empleado ha realizado un exceso de horas de trabajo sobre la jornada ordinaria de trabajo.

El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación, con carácter general, será voluntaria para los trabajadores.

No obstante dada la naturaleza de la actividad de la empresa, los trabajadores se comprometen, a finalizar los trabajos correspondientes al servicio originalmente asignado, que estén iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo.

CAPÍTULO VI

Vacaciones, permisos y excedencias

Artículo 22. *Permisos retribuidos, lactancia y reducciones de jornada.*

A) Permisos retribuidos.

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

a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho debidamente inscrita en el Registro Oficial de parejas de Hecho, pudiendo acumular el permiso con el periodo vacacional solicitándolo a la empresa.

b) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

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

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

g) Un día por bautizo de hijo/a, hermano/a, y nieto/a.

A efectos del cómputo de los días de permiso los plazos señalados serán consideraran como días naturales, computándose desde el día del hecho causante inclusive.

B) Lactancia.

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

En el caso que el empleado/a opte por acumular el disfrute de la lactancia en jornadas completas el período que le corresponderá serán 14 días naturales.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

C) Reducción de jornada.

C.1) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, 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 aquélla.

Tendrá el mismo derecho 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.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Asimismo, la concreción horaria en reducción de jornada por guarda legal.

Atendiendo a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador/a y las necesidades productivas, y organizativas de la empresa pactan los siguientes criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada en situaciones de guarda legal:

La solicitud de reducción de jornada tiene que ser dentro de la jornada ordinaria del empleado según dispone el artículo 37.6 del Estatuto de los trabajadores.

Si la concreción horaria de varios empleados concurren en la misma franja horaria de un mismo departamento, área o servicio ocasionando problemas de índole organizativo debidamente acreditados, se establecerá un horario alternativo dentro de la jornada ordinaria del empleado.

En el caso que se tenga que proponer un horario alternativo se tendrá en cuenta la actividad del departamento o servicio y los periodos de mayor actividad y menor actividad del área o servicio donde este adscrito el empleado.

Artículo 23. *Excedencias.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24. *Festivos.*

Se considerarán festivos los correspondientes legalmente al municipio en que radique cada centro de trabajo de prestación de servicio o aquellos días en los que según el calendario establecido con el trabajador para la prestación efectiva de los servicios asignados así se haya considerado.

Artículo 25. *Vacaciones anuales.*

Las vacaciones serán de 31 días naturales para todo el personal que lleve un año de servicio en la empresa. El periodo para disfrute de las vacaciones anuales será durante todo el año natural al que corresponda su devengo, pudiendo dividirse en dos o más periodos siempre y cuando exista acuerdo entre las partes y se garantice en cualquier caso la adecuada prestación de los servicios teniendo en cuenta que los periodos de mayor actividad de la empresa no son fechas para el disfrute de las vacaciones.

Se considera un período de mayor actividad en la empresa por regla general los meses de noviembre y diciembre con motivo de los servicios de campañas promocionales a clientes que se realicen durante el período de Navidad, sin perjuicio que hubiera otros períodos de más actividad debido al servicio contratado por el cliente.

Si el trabajador causara baja antes del 31 de diciembre del año en que haya disfrutado las vacaciones, se le descontará de la liquidación correspondiente el importe de los días disfrutados en exceso.

El inicio de disfrute de las vacaciones es en día hábil, por lo tanto el período de disfrute será desde ese primer día hábil hasta el día inmediatamente anterior a la incorporación al puesto de trabajo.

CAPÍTULO VII

Estructura salarialArtículo 26. *Estructura salarial.*

1. El régimen retributivo pactado en el presente Convenio queda estructurado de la siguiente forma:

- A) Salario base.
- B) Complementos salariales.

Los importes de los conceptos salariales que figuran en este Convenio son, en todo caso, cantidades brutas.

- A) Salario base de Convenio:

Se entenderá por salario base de Convenio, la retribución correspondiente en cada uno de los niveles profesionales a una cantidad normal, durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio. El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este Convenio.

Ad personam. A los trabajadores que estuvieran en la empresa antes de la entrada en vigor del presente Convenio se les respetará, a nivel individual, los importes que venían percibiendo en concepto de salario base y plus vestuario que a la fecha de inicio de este convenio ostentan y que sean superiores a los establecidas en el anexo número 1, consideradas en su conjunto y en cómputo anual. Estos importes que excedan de lo establecido en la tabla retributiva que se adjunta como anexo número 1 en el presente Convenio colectivo se abonará bajo el concepto ad personam. Dicho concepto tiene la condición de concepto no compensable y no absorbible.

B) Complementos salariales. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio tendrán derecho, cuando proceda de acuerdo con las tablas salariales a la percepción de los complementos salariales siguientes:

- Trabajo por tarea o por unidad de obra.
- Complemento personal de antigüedad.
- Complementos de puesto de trabajo.
- Plus de nocturnidad.

- 2. Percepciones extrasalariales: Indemnizaciones o suplidos:

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

Poseen esta naturaleza, entre otros conceptos, las compensaciones por gastos de transporte (plus extrasalarial de transporte), dietas, kilometraje e indemnizaciones.

3. La determinación del salario hora será el resultado de dividir la retribución fija bruta mensual (incluyendo la p.p de pagas extras) de convenio o la superior pactada, entre las horas mes que resulta de dividir la horas de jornada anual establecidas en el artículo 19 entre 11 meses de trabajo efectivo. Es decir, salario mensual fijo+ p.p extras / (horas jornada anual / 11 meses).

4. El disfrute del mes de vacaciones se abonará al mismo precio hora resultante de lo establecido en el punto anterior.

5. El personal del operativo o de atención al cliente incluidos en el grupo profesional correspondiente percibirá sus retribuciones en función del salario hora determinado por el número de horas efectivas de contrato.

6. Como quiera que la actividad de las empresas afectadas por el presente Convenio ha de adaptarse a las necesidades productivas de los diferentes clientes, ello implica en

la práctica la existencia de diferentes tipos de jornadas a tiempo parcial y la existencia de diferentes tipos de gastos, originados como consecuencia del desplazamiento desde el domicilio a los diferentes centros de trabajo. En consecuencia, ambas partes pactan expresamente, que el plus de transporte, se abonará en proporción al tiempo efectivo de trabajo.

7. Los trabajadores con contrato a tiempo parcial percibirán todos los conceptos salariales y extrasalariales que les corresponden en proporción a la jornada pactada, excepción hecha de las dietas que se percibirán por su importe completo cuando se devenguen.

8. El pago de las retribuciones se efectuará por meses vencidos, mediante cheque o ingreso en cuenta corriente emitido dentro de los cinco días laborales siguientes al de su devengo.

9. En el supuesto de ingreso en cuenta, el resguardo de transferencia podrá suplir la firma del trabajador en el recibo de salarios, si así interesa a la empresa.

10. Solo en el caso de personal temporero o personal que tenga contratos de menos de seis meses y que no se tenga previsión de disfrute de vacaciones durante la vigencia del contrato se abonarán la parte proporcional de vacaciones que corresponda.

Artículo 27. *Trabajo por tarea o por unidad de obra.*

Se caracterizan estos sistemas por poner en relación directa la retribución con la producción del trabajo, con independencia, en principio, del tiempo invertido en su realización y por tener como objetivo la consecución de un rendimiento superior al normal.

El trabajo a tarea consiste en la realización, por jornada, de una determinada cantidad de trabajo realizado, en concreto, en los servicios que se presta al cliente cuyo objeto del servicio sea sobre la base de alcanzar un determinado resultado en el servicio (ej. material plv implantado, unidades o paquetes manipulados, etc.) el salario del empleado se establece por unidad de obra, es decir salario por resultado. En estos casos el empleado percibirá el salario en función de los resultados obtenidos o trabajo realizado, independientemente del tiempo invertido en su realización, si bien se estipula que el plazo de referencia para su terminación será por jornada, exigiendo un rendimiento normal/ estándar para la realización del trabajo. Si el empleado no pone la debida diligencia y actúa con escaso rendimiento estando por debajo del estándar normal percibirá la retribución según trabajo realizado no garantizándose mínimos.

En esta modalidad de retribución el empleado percibirá su retribución con periodicidad mensual bajo la modalidad de salario por unidad de obra, pudiendo ser dicha retribución mensual de importes irregulares. La retribución acordada se abonará el empleado/a cuando se finalice correctamente el servicio asignado, y se haya realizado el servicio y cumplido los plazos establecidos en el mismo. En el caso que el servicio no se finalice correctamente por causa imputable al empleado/a, la empresa podrá reclamar los daños y perjuicios que le haya podido ocasionar el empleado/a si queda debidamente acreditado dicho perjuicio.

Los empleados que se les retribuya bajo esta modalidad de retribución se hará con los conceptos de retribución mensual y plus transporte que corresponda en vez del concepto de salario base establecido en el anexo I.

Artículo 28. *Complemento de antigüedad.*

Los trabajadores comprendidos en este Convenio disfrutarán como complemento personal de vinculación a la empresa de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados en la misma empresa.

Estos aumentos consistirán en quinquenios de 2 por 100 del sueldo base con un máximo de cuatro y se percibirán computándose en razón del tiempo servido en la empresa, comenzándose a devengar desde el primer día del mes siguiente en que se cumpla el quinquenio.

El módulo de cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será el salario base de convenio percibido por el trabajador en el momento del vencimiento del quinquenio.

Artículo 29. *Complemento de puesto de trabajo.*

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

El plus de responsable se abonará al trabajador que, además de realizar las tareas propias de su categoría, desarrolla una labor de concentración, distribuyendo el trabajo e indicando cómo realizarlo, confeccionando los partes oportunos y comunicando cuantas anomalías o incidentes se produzcan a su superior. El personal designado por la empresa para ejercer estas funciones percibirá por este concepto, bajo la denominación de plus de responsable de equipo, la cantidad del 10 por 100 del salario base de su categoría. Este plus se abonará mientras se realicen dichas funciones, desapareciendo automáticamente en el momento que dejen de realizarse por desistimiento de cualquiera de las dos partes.

Artículo 30. *Plus de nocturnidad.*

Salvo que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, los trabajadores que presten sus servicios en jornada nocturna tendrán derecho a percibir un plus de nocturnidad cuyo importe será un 10 % de recargo sobre el precio de la hora ordinaria.

Cuando el trabajo se realice parcialmente en horario nocturno y diurno, se abonará el plus de nocturnidad en todas y exclusivamente por las horas trabajadas en horario nocturno.

Queda exceptuado el abono de este plus el supuesto en el que se hubiera considerado en el cálculo de la retribución pactada y/o en la determinación de la jornada pactada, la circunstancia de la prestación de trabajo en horas nocturnas.

Artículo 31. *Complementos de cantidad o calidad de trabajo.*

Además de las horas extraordinarias conceptuadas en el artículo 19 de este Convenio, los trabajadores podrán percibir por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo las compensaciones salariales que libremente fije la empresa.

En materia de horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el artículo 19 del presente Convenio.

Con independencia de las retribuciones reales que perciba el trabajador, para los trabajadores incluidos en el Grupo IV, Personal Operativo, en caso de abono y no compensación por descanso, la hora extraordinaria será abonada en la cuantía fijada en las tablas salariales por categoría profesional.

Artículo 32. *Plus disponibilidad/Complemento presencia.*

Dependiendo de las necesidades productivas y organizativas concurrentes se puede acordar individualmente con el empleado abonar un plus de disponibilidad por estar a disposición de la empresa para poder ser llamado a prestar servicios en cualquier momento o acordar complemento de presencia por el tiempo que el empleado se encuentre a disposición del servicio en el cliente por razones de espera y expectativas de servicio.

Se retribuirá dichos conceptos salariales como libremente se pacte entre la empresa y el trabajador.

Artículo 33. *Complementos de vencimiento periódico superior al mes: Pagas extraordinarias.*

Los trabajadores tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año que se abonarán los días 15 de julio y 15 de diciembre (paga extra de verano y paga extra de Navidad).

El importe de cada una de estas gratificaciones extraordinaria será de una mensualidad del salario base de convenio más el complemento de antigüedad.

La paga extra de verano se devengará desde el 1 de julio hasta el 30 de junio siguiente.

La paga extra de Navidad se devengará desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre.

Este Convenio colectivo nacional establece la posibilidad de prorratear el pago de las gratificaciones extraordinarias en las doce mensualidades.

Artículo 34. *Premio de vinculación.*

Aquellos trabajadores con antigüedad en la empresa superior a seis años que soliciten la baja voluntaria en la misma con el preaviso establecido en este Convenio para su grupo profesional percibirán un premio de vinculación según la escala siguiente.

A los 60 años: 5.000 euros.

A los 61 años: 4.500 euros.

A los 62 años: 4.000 euros.

A los 63 años: 3.500 euros.

Artículo 35. *Percepciones extrasalariales: Indemnizaciones y suplidos.*

1. Plus de transporte y distancia: Se establece este plus extrasalarial como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad así como desde el domicilio al centro de trabajo y su regreso producidos por el trabajador en computo anual por once meses de trabajo.

El importe del plus de transporte y distancia será el fijado en las tablas salariales y se retribuirá mensualmente, con independencia de su naturaleza y de los días efectivos del mes, con el fin de que el trabajador no vea variadas sus percepciones mensuales o durante el período vacacional.

Artículo 36. *Dietas y desplazamientos.*

Los trabajadores que por causa del servicio tengan que efectuar viajes o desplazamientos fuera de los centros o lugares de trabajo de su localidad, en el sentido que a tal palabra se le da en el artículo 12 del presente Convenio colectivo nacional, percibirán en concepto de dietas las cantidades siguientes:

Desayuno fuera de su localidad: 2,5 euros.

Comida fuera de su localidad: 9 euros.

Cena fuera de su localidad: 10 euros.

Dieta completa fuera de su localidad: 22 euros.

En el caso de que no se desplace en el vehículo de la empresa tendrá derecho al abono del coste de transporte de acuerdo con el medio más idóneo. Si el desplazamiento se hiciera con el vehículo particular del trabajador se abonarán 0,18 euros por kilómetro recorrido siempre que se justifique la realidad de tal desplazamiento.

Artículo 37. *Anticipos.*

El trabajador tendrá derecho, sin que llegue el día señalado para el pago de su salario mensual, a solicitar anticipos a cuenta del trabajo realizado, no considerándose como tal los devengos superiores al mes, siempre y cuando el empleado tenga al menos una antigüedad en la empresa de al menos seis meses.

El pago será realizado por la empresa mediante transferencia bancaria o la modalidad habitual de pago al trabajador en los cinco días laborales siguientes a su recepción. Se establece como excepción que la solicitud de anticipo no se podrá realizar dentro de los 10 días naturales primeros de mes.

CAPÍTULO VIII

Derechos sindicales

Artículo 38. *Medios a disposición de los representantes de los trabajadores.*

Se facilitará a los representantes legales de los trabajadores tablones de anuncios de dimensiones suficientes que ofrezcan posibilidades correctas de comunicación a los trabajadores. Fuera de dichos tablones queda prohibida la fijación de los citados comunicados y propaganda.

Artículo 39. *Crédito horario.*

Los Delegados de Personal y los miembros del Comité de Empresa dispondrán del crédito horario previsto por el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. La utilización de estas horas requerirá la previa comunicación a la empresa con 48 horas de antelación, salvo en casos de extrema urgencia en los que se comunicará a la mayor brevedad posible.

Artículo 40. *Derechos de información.*

En cuanto a derechos y garantías de los Delegados de Personal y miembros del Comité de empresa se estará a lo que dispone al respecto la legislación laboral aplicable, y en especial, los artículos 8, 64, 65 y 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Los representantes legales de los trabajadores observarán sigilo profesional en todo lo referente a la información recibida de la empresa, aún después de cesar en sus funciones de representación. Dicho sigilo profesional se observará, de forma especial, en todas aquellas materias sobre las que la empresa señale expresamente el carácter reservado o confidencial. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a los representantes legales de los trabajadores podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Artículo 41. *Descuento de la cuota sindical.*

Ambas partes firmantes, de común acuerdo, establecen que la empresa podrá descontar en la nómina mensual de los trabajadores y a petición de éstos el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida dicha cantidad.

La empresa efectuará el citado descuento, salvo indicación en contrario por escrito, durante períodos de un año.

CAPÍTULO IX

Prevención de riesgos laborales

Artículo 42. *Salud laboral.*

La empresa y los trabajadores cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y, en especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y sus disposiciones de desarrollo.

Artículo 43. *Reconocimientos médicos.*

La empresa garantizará la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo, a través de los reconocimientos médicos periódicos.

Dichos reconocimientos médicos se realizarán sólo si son aceptados voluntariamente por el trabajador, salvo en los siguientes casos que serán obligatorios:

1. Para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud.
2. Para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa.
3. Para la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad cuando se establezca así en una disposición legal.
4. Para cubrir puestos de trabajo con riesgo de enfermedad profesional.

Artículo 44. *Medios de protección.*

La empresa queda obligada a facilitar a los trabajadores los medios de protección personal de carácter preceptivo, adecuados a los trabajos que realizan.

CAPÍTULO X

Mejoras sociales

Artículo 45. *Incapacidad por accidente de trabajo, accidente no laboral y enfermedad común.*

1. La empresa complementará el subsidio que el trabajador perciba de la Seguridad Social o de la Mutua de Accidentes de Trabajo en el supuesto de baja por accidente laboral, desde el primer día de la baja y hasta el 100 % de la base reguladora.

Este complemento a la prestación de incapacidad temporal en supuestos de baja por accidente laboral, se abonará mientras este vigente la relación laboral, ya que una vez extinguida la relación laboral se dejará de percibir.

2. En los casos de accidente o enfermedad que requieran de intervención quirúrgica con hospitalización, se completará la prestación que el trabajador percibe de la Seguridad Social o Mutua de Accidentes de Trabajo hasta el 100 % de la base reguladora, siempre y cuando el período de hospitalización supere los cuatro días. Este complemento será durante los cuatros primeros meses desde la fecha de inicio de la baja médica. Se deberá acreditar con justificante expedidos por los facultativos correspondientes lo dispuesto en el presente artículo.

3. El trabajador deberá entregar el parte de baja o de confirmación en la empresa en un plazo de cuarenta y ocho horas.

4. La empresa podrá verificar el estado de enfermedad a accidente del trabajador alegado para justificar la inasistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo del personal médico. La negativa del trabajador a someterse al mismo determinará la suspensión de los derechos económicos derivados de la situación de IT.

5. Dado que lo establecido en el presente artículo es un complemento del subsidio de IT en caso de suspensión o pérdida del derecho al mismo, automáticamente, y en los mismos términos, se producirá la suspensión o pérdida del complemento.

6. En caso de que el trabajador no tenga derecho a percibir la prestación económica establecida legalmente, por no cumplir el período de carencia, tampoco tendrá derecho a percibir el complemento regulado en el presente artículo.

CAPÍTULO XI

Disposiciones variasArtículo 46. *Conciliación de la vida familiar y laboral.*

En los derechos de los trabajadores con responsabilidades familiares y, especialmente, en las circunstancias que rodean a la mujer trabajadora se tendrá en cuenta por las empresas en la organización del trabajo la Ley de conciliación de la vida familiar y laboral.

Artículo 47. *Productividad.*

Las partes firmantes del presente Convenio comparten y asumen la preocupación por mejorar la productividad de la empresa. Se pacta el compromiso de ambas partes en combatir el absentismo.

Artículo 48. *Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas.*

1. Las relaciones laborales en las empresas deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

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

3. Las empresas realizarán esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género. En este sentido las empresas facilitarán anualmente a la representación sindical los datos relativos a sexo, antigüedad en la empresa, grupo y nivel profesional de modo que pueda seguirse una evolución de las plantillas desde una perspectiva de género.

Artículo 49. *Formación.*

Principios generales: De conformidad con lo establecido por el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y al objeto de facilitar la formación del personal que presta sus servicios en la empresa, los trabajadores tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos e profesionales reconocidos oficialmente y la de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa.

Objetivos: La formación profesional buscará atender, entre otros, los siguientes objetivos:

- a) La adaptación al puesto de trabajo ya sus modificaciones.
- b) La especialización dentro del propio trabajo.
- c) La reconversión profesional.
- d) La ampliación de los conocimientos de los trabajadores, aplicables a las actividades de la empresa.

Igualmente se facilitará el acceso a cursos de reciclaje a las personas que se incorporen después de excedencia o disminución de jornada por obligaciones familiares.

Información. La empresa informará con carácter previo a los representantes legales de los trabajadores sobre su plan anual de formación, quienes podrán emitir informes sobre el mismo que en ningún caso tendrán carácter vinculante.

CAPÍTULO XII

Régimen disciplinarioArtículo 50. *Principios de ordenación.*

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

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

3. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

4. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada al Comité de empresa.

Artículo 51. *Faltas leves.*

1. Hasta tres faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro del período de un mes.

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

2 bis. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día. Será grave si de resultados de la ausencia se causare grave perjuicio a la empresa y/o servicio prestado al cliente, o si en un período de 12 meses constituye la segunda falta de asistencia injustificada.

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

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

5. La inobservancia de las órdenes de servicio, de carácter leve.

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

7. La falta, de manera ocasional, de aseo y limpieza personal y de los uniformes, equipos, etc., suministrados por la empresa cuando la responsabilidad de mantenimiento sea del trabajador.

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

9. No atender al público la corrección y diligencia debidas.

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

Artículo 52. *Faltas graves.*

1. Cometer dos faltas leves en el período de un trimestre, excepto en la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.
2. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes, superior a los diez minutos, o tres faltas de puntualidad superiores a quince minutos cada una de ellas.
3. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de dos días. Será muy grave si de resultas de la ausencia se causare grave perjuicio a la empresa y/o servicio prestado al cliente.
4. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo, la inobservancia de las tareas básicas del puesto de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mandos o público; si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros de trabajo a público, se reputará de muy grave.
5. No entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
6. El empleo de tiempo, uniformes, materiales, útiles o máquinas en cuestiones ajenas al trabajo a en beneficio propio.
7. El uso, sin estar de servicio, de los emblemas de la empresa o la ostentación innecesaria del mismo.
8. Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deben tener, sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que, por su gravedad o trascendencia, merezcan especial correctivo. Si tuvieran especial relevancia, tendrán la consideración de muy grave.
9. La embriaguez ocasional en el trabajo y el consumo de drogas.
10. Fumar en el centro de trabajo.

Artículo 53. *Faltas muy graves.*

1. Cuando en un establecimiento comercial, punto de venta o centro ajeno donde se presta servicio al cliente no se permite el acceso al empleado por haber incurrido esté en incumplimientos laborales graves tales como, coger producto de los lineales sin autorización con el fin de comérselos, enfrentarse a personal del establecimiento, provocar conflictos y riñas entre compañeros, se podrá proceder a tramitar un traslado al amparo del artículo 40 del ET a otro establecimiento comercial de la provincia o provincias limítrofes, siempre y cuando no haya vacante en establecimientos comerciales próximos.
2. La reincidencia en comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza siempre que hubiese mediado sanción.
3. Más de cinco faltas no justificadas de puntualidad cometida en el periodo de seis meses o doce en un año aunque hayan sido sancionadas independientemente.
4. Tres o más faltas injustificadas al trabajo, más de cuatro en el periodo de 120 días naturales o más de seis en el periodo de 365 días siempre que hayan sido sancionadas independientemente.
5. La falsedad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo tanto a compañeros de trabajo como a empresa o a terceros relacionados con el servicio durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.
6. Hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, uniforme, sellos, etc., tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.
7. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad laboral transitoria, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.
8. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo terceros.

9. La embriaguez probada durante la jornada de trabajo en el desempeño del puesto de trabajo.

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

11. Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los empleados de éstas, si los hubiere.

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

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

14. La disminución del rendimiento voluntaria y continuada en las funciones de su puesto de trabajo afectando la actividad normal de la empresa.

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

16. El abuso de autoridad.

17. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

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

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

20. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para compañeros, personal o público, o peligro de averías para las instalaciones.

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

22. La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar, sancionándose tanto al que ficha como otro como a este último, si se acreditara su implicación.

23. La simulación de enfermedad o accidente.

24. Transgresión de la buena fe contractual de carácter muy grave.

25. La inobservancia de los servicios mínimos en caso de huelga.

Artículo 54. Sanciones.

1. Por falta leve: Amonestación escrita o suspensión de empleo y sueldo de un día a tres días.

2. Por falta grave:

a) Amonestación pública.

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

3. Por falta muy grave:

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

b) Traslados de centro/lugar de trabajo a otra provincia.

c) Despido disciplinario.

Artículo 55. Procedimiento de imposición de sanciones.

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

Para la imposición de sanciones a los representantes legales de los trabajadores, será obligatorio la apertura de expediente contradictorio cuando se trate de faltas graves o muy graves, siendo preceptiva la audiencia del interesado.

Artículo 56. *Prescripción de las faltas.*

1. Las faltas cometidas por los trabajadores prescribirán en los siguientes plazos:

Faltas leves: Prescribirán a los diez días.

Faltas graves: Prescribirán a los veinte días.

Faltas muy graves: Prescribirán a los sesenta días.

2. Los días de prescripción se computarán a partir del momento en que la empresa, a través de un responsable con capacidad para sancionar tenga conocimiento completo de que se ha cometido la falta y, en todo caso, transcurridos seis meses desde su comisión.

Cuando por ocasión de la supuesta comisión de hechos sancionables se inicie una investigación por parte de la empresa para el esclarecimiento de los mismos, dichos plazos quedarán suspendidos durante el transcurso de dicha investigación.

CAPÍTULO XIII

Resolución extrajudicial de conflictos

Las partes firmantes de este convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de conflictos de carácter colectivo; por ello acuerdan su adhesión al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos colectivos (ASEC).

Aquellos conflictos colectivos que tengan ámbito exclusivo de Comunidad Autónoma serán sometidos a las instrucciones creadas al efecto en dicha Comunidad.

Disposición adicional primera. *Derecho supletorio.*

En lo no regulado por el presente Convenio colectivo, y dada la no existencia de convenio colectivo sectorial de referencia por la actividad de la empresa, se estará a lo dispuesto en las normas legales de carácter general vigentes en cada momento.

Disposición final primera.

En el plazo de tres meses, computados desde la fecha de la publicación del Convenio, la empresa procederá a la clasificación de los trabajadores conforme a los grupos profesionales establecidos en este Convenio, a adaptar sus recibos de salarios a los conceptos retributivos fijados en el mismo, y a regularizar las retribuciones conforme a la tabla acordada.

Disposición final segunda.

Las partes han tratado el presente Convenio teniendo presente el difícil contexto económico y social en el que se está inmerso, y donde la empresa no es ajena a esa realidad como consecuencia del descenso en la actividad productiva que se viene produciendo.

Disposición final tercera. *Descuelgue de condiciones de trabajo previstas en el Convenio.*

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados, es posible, previo desarrollo de un periodo de consultas de 15 días, inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio colectivo que afecten a las materias dispuestas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Proceso período de consultas:

Con acuerdo durante el período de consultas. Cuando el período de consulta finalice con acuerdo, el mismo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo, y se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas.

Sin acuerdo durante el período de consultas. Cualquiera de las partes someterá la discrepancia a la comisión paritaria del convenio que dispone de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada, y en caso de no alcanzar un acuerdo, la empresa acudirá a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del ET, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos, con el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante. En este caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los trabajadores.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes puede someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una Comunidad Autónoma o a los órganos correspondientes de las CC.AA. en los demás casos. La decisión de estos órganos, que puede ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos, con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a 25 días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo es recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 Estatuto de los trabajadores.

El resultado de los procedimientos establecidos en los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de las condiciones de trabajo será comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

ANEXO I

Tabla salarial

Año 2013

	S. Base	Plus transporte	Total mensual	P.P pagas extra	Total anual
Grupo profesional I:					
Nivel salarial 1	1.437,97	60	1.497,97	239,66	20.851,53
Grupo profesional II:					
Nivel salarial 2	1.213,30	60	1.273,3	202,21	17.706,23
Nivel salarial 3	1.100,00	60	1.160,00	183,33	16.119,96
Nivel salarial 4	741,51	60	801,51	123,56	11.101,11
Grupo profesional III:					
Nivel salarial 5	812,85	60	872,85	135,47	12.100,00
Nivel salarial 6	713,43	60	773,43	118,91	10.708,08
Nivel salarial 7	643,65	60	703,65	107,27	9.731,06