

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

13330 *Resolución de 5 de diciembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el texto del Convenio colectivo de CPM Expertus Field Marketing, SAU.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa CPM Expertus Field Marketing, SAU (código de convenio n.º 90101722012013) que fue suscrito con fecha 14 de octubre de 2013 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación y de otra por el Comité de empresa y Delegado de personal 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 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, 5 de diciembre de 2013.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA CPM EXPERTUS FIELD MARKETING, SOCIEDAD ANÓNIMA UNIPERSONAL

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes concertantes del Convenio Colectivo.*

Son partes concertantes del presente convenio colectivo, de naturaleza estatutaria, por parte de la compañía «Cpm Expertus Field Marketing, Sociedad Anónima Unipersonal» la representación legal de la misma (en adelante la empresa) y por la otra parte, dos representantes del Comité de Empresa de Barcelona y el Delegado de Personal de Madrid, en representación de los trabajadores (en adelante RLT), según consta del Acta de Constitución de la Comisión Negociadora de fecha 25 de Septiembre del 2013.

Artículo 2. *Ámbito funcional y personal.*

El presente convenio será de aplicación a la empresa CPM Expertus Field Marketing, Sociedad Anónima Unipersonal, y sus trabajadores, dedicados conjuntamente a prestar los servicios externos que se contemplen o puedan contemplarse en su objeto social, los propios estructurales de la entidad, así como los servicios que a título enunciativo se relacionan a continuación:

– La realización de toda clase de actividades de promoción comercial y logística de bienes y mercancías, incluida su ubicación y movimiento en tiendas y demás

establecimientos y cadenas de distribución, y todas aquellas otras útiles a las empresas comerciales, industriales o de servicios que sean auxiliares o derivadas de ellas, en particular, los de venta directa, toma y análisis de datos, colaboración en las relaciones entre ellas y la prestación de servicios de asesoría y asistencia en sus políticas de mercado y frente a los usuarios, consumidores y clientes.

- Fuerzas de venta y apoyo a estas, constituidas por equipos que desarrollan actividades de promoción, apoyo y/o venta de productos o servicios.
- Actividad promocional de productos o servicios en cualquier forma y etapa de su desarrollo en la acción comercial.
- Actividades en ferias, congresos y eventos en cualquiera de sus manifestaciones.
- Gestión del material de publicidad y promocional en el lugar de venta, incluido escaparates, viales de centros comerciales, eventos, etc.
- Servicios de logística interna, gestión de mercancías, preparación de pedidos, clasificación de cartería y paquetería, así como su almacenaje y distribución.
- Servicios relacionados con los procesos auxiliares, en cadenas de producción, en actividades industriales y back office.
- Organización de eventos como conferencias, reuniones de trabajo, presentaciones, fiestas, formación, etc..
- Servicios en general, en todo tipo de establecimientos e instalaciones, ya sean industriales, comerciales y/o de carácter lúdico-cultural, museos, edificios emblemáticos, bibliotecas, etc..
- Otros servicios que dentro de la actividad indispensable de la empresa cliente, sea complementaria a la que es propiamente la venta del producto o servicio.

Queda expresamente excluido del ámbito de aplicación del presente Convenio el personal de alta dirección, cuya relación laboral de carácter especial se regula en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, o normativa que lo sustituya, así como las restantes actividades y relaciones que se contemplen en el número 3 del artículo 1, y en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo es de aplicación en todos los centros de trabajo que tiene CPM Expertus Field Marketing, Sociedad Anónima Unipersonal, en la provincia de Barcelona y provincia de Madrid, y durante la vigencia del mismo.

Artículo 4. *Ámbito temporal: Vigencia y duración.*

El presente Convenio colectivo entrará en vigor a partir del 1 de Julio del 2013, con independencia de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2017.

Artículo 5. *Prórroga y procedimiento de denuncia.*

El presente Convenio Colectivo se entenderá prorrogado de año en año, en sus propios términos, en tanto no sea denunciado, con acuse de recibo, por alguna de las partes en tiempo y forma.

La denuncia deberá efectuarse con un mínimo de dos meses de antelación al vencimiento de la vigencia del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia deberá formalizarse por escrito y deberá ser notificada a la otra parte y a la autoridad laboral, dentro del plazo establecido.

Denunciado el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, se estará a los efectos previstos en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, no obstante ambas partes acuerdan la ultractividad de sus cláusulas, tanto las normativas como las obligacionales mientras no se acuerde un nuevo convenio colectivo.

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

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.

Las condiciones que, examinadas en su conjunto, estén por encima del presente Convenio y estuvieran establecidas con anterioridad a su entrada en vigor, se respetarán de modo global y en cómputo anual. Al igual que las anteriores a la entrada en vigor del convenio, las condiciones salariales que se establezcan por encima, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, serán compensables y absorbibles.

La compensación y/o absorción operará sólo entre conceptos salariales entre sí, cualquiera que sea su naturaleza, o entre conceptos extrasalariales entre sí, del mismo modo, es decir, cualquiera que sea su naturaleza.

Artículo 7. *Garantía «ad personam».*

A los trabajadores que con anterioridad al presente Convenio perciban remuneraciones superiores a las establecidas en el mismo, consideradas globalmente y en cómputo anual, les serán respetadas a título personal.

Artículo 8. *Equilibrio interno del Convenio.*

En el supuesto de que por la autoridad laboral o por la jurisdicción del orden social se declarase la nulidad de alguna de las cláusulas de este Convenio Colectivo, las partes someterán a la decisión de la Comisión Paritaria, quien acordará si se considera válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien es necesaria una nueva, total o parcial, renegociación de éste.

En este caso, la Comisión Paritaria, o partes signatarias, se comprometen a reunirse dentro de los treinta días siguientes a la firmeza de la resolución jurisdiccional, a fin de resolver el conflicto planteado. En tanto no exista acuerdo expreso que legalmente lo sustituya, se prorrogarán todas sus cláusulas, tanto las normativas como las obligacionales.

Artículo 9. *Cláusula de descuelgue.*

Se podrá solicitar el descuelgue cuando la empresa acredite las razones y motivos objetivos de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, y para valorar esta situación, se atenderá a los datos que resulten de la contabilidad de la empresa, de sus balances y cuentas de resultados.

Las empresas que aleguen las anteriores circunstancias habrán de presentar a la Comisión paritaria la documentación antes citada y la precisa a juicio de la misma que acredite la situación económica desfavorable.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera notificada. De persistir el desacuerdo en la Comisión Paritaria, la discrepancia será sometida en el plazo máximo de quince días al Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), a través de los procedimientos que se establecen en su propio reglamento, para que manifieste opinión mediante arbitraje no vinculante.

Artículo 10. *Revisión salarial durante la vigencia del convenio.*

Para el año 2013 se aplicará lo dispuesto en las tablas salariales del anexo I.

Para el año 2014 y en fecha 1/1/2014, se incrementarán en el 0,7% las tablas salariales del año 2013.

En el año 2015, se incrementarán en el 0,8% las tablas salariales del año 2014.

En el año 2016, se incrementarán en el 1% las tablas salariales del año 2015.

En el año 2017, se incrementarán en el 1% las tablas salariales del año 2016.

El incremento de salarios que en su caso proceda se efectuará con efectos del 1 de enero de cada año de vigencia del Convenio sirviendo por consiguiente como base del cálculo para el incremento salarial de año siguiente.

Artículo 11. *Comisión paritaria.*

1. Se constituye una comisión paritaria que estará compuesta por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la empresa, cuyas funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
- b) Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que suponga la interpretación de las normas del presente Convenio.

2. Las cuestiones de divergencia entre las partes sobre los asuntos antes indicados se someterán por escrito a la Comisión, la cual se reunirá necesariamente en el plazo de siete días naturales a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir su informe en el mismo plazo de tiempo.

3. Cuando ambas partes sometan problemas o cuestiones derivados de la aplicación de este Convenio, el acuerdo de la Comisión tendrá carácter vinculante. En caso de desacuerdo en el seno de la Comisión, se someterá el conflicto al Arbitraje no vinculante del Tribunal Laboral de Catalunya en el plazo de 7 días desde que debiera emitir el informe.

4. La Comisión determina como sede de reuniones el domicilio social de la empresa. Cualquiera de los componentes de esta Comisión podrá convocar dichas reuniones. La parte convocante estará obligada a comunicarlo a todos los componentes, por carta certificada con acuse de recibo en el plazo de cinco días hábiles anteriores a la convocatoria.

5. Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir a las mismas, como mínimo, dos de los miembros de la representación de la empresa y dos de los miembros de la representación de los trabajadores, habiendo sido todos debidamente convocados, según especifica el apartado cuarto de este artículo. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de cada una de las representaciones, levantándose un acta de cada reunión que será firmada por todos los asistentes.

6. La Comisión Paritaria también será la encargada de establecer aquellas medidas que sirvan para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral impulsando, entre otras, la implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades en Cpm Expertus Field Marketing, Sociedad Anónima Unipersonal, realizando el seguimiento en la consecución de los objetivos establecidos en dicho Plan.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 12. *Dirección y control de la actividad laboral.*

1. La organización del trabajo en cada uno de los centros, dependencias y unidades de la empresa es facultad exclusiva de la Dirección de la misma, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

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

- Crear, modificar, trasladar o suprimir centros de trabajo.
- Adscribir a los trabajadores a las tareas, rutas, turnos, lugares y centros de trabajo necesarios en cada momento, propias de su grupo profesional.
- Determinar la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos: relaciones con la clientela, uniformes, impresos a cumplimentar, etc.
- Definir los rendimientos mínimos correspondientes a cada puesto de trabajo.

- Cualesquiera otras necesarias para el buen funcionamiento del servicio.
- Como quiera que la actividad de la empresa consiste en prestar servicios, el lugar de prestación de servicios de los trabajadores afectados por este convenio podrá ser el lugar de la actividad comercial de éstas, sin que por ello puedan considerarse como centros de trabajo, sino como lugares de trabajo, debiendo obedecer los trabajadores única y exclusivamente las órdenes e instrucciones emanadas directamente de la Dirección de CPM Expertus Field Marketing, Sociedad Anónima Unipersonal, o de las personas designadas por ésta.

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

En especial, siendo medios y programas informáticos un elemento de trabajo propiedad de la empresa, o bien del cliente mediante cesión a arriendo a CPM Expertus Field Marketing, Sociedad Anónima Unipersonal, solo se utilizarán para desarrollar el trabajo propio del empleado firmante, estando prohibido su uso para asuntos ajenos al mismo o a la empresa. Por razones de seguridad, organización tecnológica, mantenimiento, gestión de programas, revisión de su buen uso, así como de cualquier medio electrónico o telemático, tales como correo electrónico y acceso a internet, la empresa revisará, intervendrá, grabará y copiará aquellos programas, ordenadores, archivos, etc. que estime precisos, siendo un lícito control que la empleadora puede ejercer sobre la forma de utilizar los medios informáticos, que son de su propiedad, así como sobre la propia actividad laboral del trabajador, no produciéndose vulneración de derechos fundamentales en tal caso por estar previsto en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 13. *Derechos y obligaciones de los trabajadores.*

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

Los trabajadores tienen como deberes básicos el cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten, cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas; no concurrir con la actividad de la empresa; contribuir a la mejora de la productividad. Así mismo el personal cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que les confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta al empresario o sus representantes 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.

CAPÍTULO III

Jornada de trabajo

Artículo 14. *Jornada.*

La jornada de trabajo efectivo, para todos los años de vigencia del presente convenio, será de 1.826 horas año, entendiéndose por tal la efectiva prestación del servicio, por lo que no se computan al respecto los descansos e interrupciones durante la jornada, tales como para comida y bocadillo.

En caso de trabajos determinados que implican una distribución de la actividad laboral en todos los días de la semana, las horas indicadas serán distribuidas acordes a los mismos, de forma que se cumpla con el horario especial que le sea de cumplimiento o para la necesaria realización del servicio contratado con terceros, si así se requieren.

Se pacta la posibilidad de distribuir irregularmente la jornada a lo largo del año según las necesidades del servicio, respetando los límites establecidos en el artículo 34 del E.T.

Las jornadas de trabajo podrán ser, según los casos, continuadas (intensivas o turnos) y partidas. Cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de 15 minutos consecutivos, este periodo de descanso no se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Se respetarán las jornadas de trabajo efectivo que a la entrada en vigor de este convenio existan en virtud de pactos, contratos individuales o por mera concesión de la empresa, mientras subsistan las mismas circunstancias que las motivaron.

La empresa, siempre que se dé la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas, descensos de ocupación o consumo y/o de producción, podrá llevar a cabo la modificación de la jornada o de los horarios de trabajo, con arreglo a las normas y condiciones establecidas en la normativa legal vigente. Por la naturaleza de los trabajos ambas partes convienen que la reducción por parte del cliente de las horas de servicio, o de la facturación, será motivo justificado de modificación sustancial de condiciones, así como la reorganización en las horas de servicio que se realiza.

Cuando concurren causas objetivas (organizativas, productivas, técnicas y/o económicas) la jornada diaria del trabajador podrá incrementarse hasta un máximo de 9 horas diarias. Asimismo, también, podrán disminuirse en función de las necesidades de la Empresa (por causas organizativas, productivas, técnicas y/o económicas) y al objeto de compensar eventuales excesos de jornada.

El eventual exceso de jornada que se realice como consecuencia de la distribución irregular se compensará con descanso. A estos efectos, por periodos mensuales se computará el número total de horas realizadas por cada trabajador. En caso de que se hubieren realizado menos horas de las pactadas, la diferencia se realizará durante los doce meses siguientes, bien en el centro o centros de trabajos asignados, bien en cualquier otro centro o servicio que indique la empresa, siempre y cuando no diste con el asignado o algunos de los asignados en más de 50 Kms. Para el caso de que el trabajador hubiese realizado un exceso de horas respecto a la jornada ordinaria, el exceso se compensará con descanso dentro de los doce meses siguientes a su realización. En caso de que no resulte posible compensar el exceso de horas por descanso, la empresa las abonará como horas extraordinarias, sin poderse superar 80 horas/año. 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.

En aquellos servicios con sistemas de trabajo específico e irregular en donde no sea posible la compensación, la jornada será computada anualmente por mil ochocientos veintiséis horas.

Quienes por razón de guarda legal, solicite una reducción de jornada y una concreción horaria, esta se establecerá sobre la jornada de trabajo diaria. En todo caso, la concreción horaria se establecerá dentro del horario establecido por el servicio contratado.

Por las características de los servicios que realiza la empresa, se podrán establecer horarios flexibles, así mismo, se establece que si concurren necesidades en el servicio que se presta al cliente en las que de manera coyuntural no se puedan 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.

En los servicios en los que resulte necesario trabajar en régimen de turnos, se estará al régimen que se establezca al efecto en cada servicio. Cuando por causas objetivas (organizativas, productivas, técnicas y/o económicas) resulte necesario ampliar, suprimir o modificar los turnos, la dirección de la empresa comunicará a los trabajadores afectados la nueva configuración de acuerdo con los artículos 41 y/o 47 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15. *Calendario laboral.*

Cada delegación provincial de la empresa confeccionará su calendario laboral de conformidad con lo establecido por la normativa laboral.

Artículo 16. *Horas extraordinarias.*

Tendrán consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 14.

El cálculo de horas se realizará 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 o para cada caso concreto, será voluntaria para los trabajadores.

Dada la naturaleza de la actividad de la empresa, los trabajadores se comprometen, no obstante lo expresado en el párrafo anterior, a realizar las horas extraordinarias necesarias para finalizar los trabajos correspondientes al servicio originariamente asignado, que estén iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo, con el máximo legalmente establecido.

Las partes acuerdan, de conformidad con el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, la posibilidad de compensación de las horas extras por tiempo de descanso o su abono en cuantía no inferior al valor de hora ordinaria, a criterio de la empresa.

Artículo 17. *Vacaciones.*

El personal afectado por el presente convenio colectivo disfrutará por cada año natural trabajado, de 31 días naturales de vacaciones, o la parte proporcional correspondiente en el supuesto de que no lleve un año al servicio de la empresa.

La programación de vacaciones se realizara atendiendo a las necesidades del servicio, la Dirección de la empresa podrá excluir como periodo vacacional los puentes entre festivos, semana santa, navidades y aquellas otras fechas en las que se prevea una especial afluencia de público en los lugares que se presta el servicio.

Artículo 18. *Permisos retribuidos.*

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio tendrá derecho a disfrutar de los permisos retribuidos que se establecen en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV

Movilidad funcional y geográfica

La movilidad del personal es una de las características de la prestación de los servicios. Corresponde a la empresa su determinación a los efectos de la distribución racional de su personal y facultad organizativa de la misma, haciéndola compatible con la dispersión inevitable de los centros y lugares de trabajo y las necesidades de cobertura.

Artículo 19. *Movilidad funcional.*

Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de que la movilidad entre niveles y la polivalencia son precisas para el mejor desarrollo de la actividad de la empresa, por lo que se establece la posibilidad tanto de asignar al trabajador/a tareas complementarias, como la adscripción de trabajadores con carácter temporal o definitivo a otros puestos de trabajo similares, siempre que ello no suponga cambio de grupo profesional o menoscabo de la dignidad del trabajador/a.

El cambio de centro o lugar de prestación de servicios que se realice por motivos comerciales o de servicio se considerará «ius variandi» siempre que respete los límites geográficos previstos en este convenio, pero en ningún caso se considerará modificación sustancial de las condiciones.

En el supuesto de cambio de puesto de trabajo tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. La diferencia retributiva que pudiera corresponder por la realización de funciones de grado superior no podrá ser objeto de compensación ni absorción.

Artículo 20. *Movilidad geográfica.*

1. Lugar de Trabajo: La Dirección de la Empresa podrá cambiar al personal de puesto de trabajo, asignándole otro centro o lugar de trabajo, propio o del cliente, en un radio de 60 kilómetros, destinándole a efectuar las mismas o distintas funciones respetando los límites de la movilidad funcional.

2. Se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto se refiere a los traslados del personal que exijan cambio de residencia.

CAPÍTULO V

Clasificación profesional del personal

Artículo 21. *Grupos profesionales. Clasificación profesional.*

Se establece un sistema de clasificación profesional teniendo en cuenta los conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las actividades profesionales desarrolladas y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación y calificación profesional.

La clasificación se realizará en grupos funcionales y niveles profesionales, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

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

– Grupo profesional 1: Criterios generales:

Área de personal de campo o personal operativo, que realiza su actividad en la prestación de servicios o la coordinación o supervisión de estos en los distintos centros y lugares de trabajos asignado en cada momento, se incluye el conjunto de actividades directamente relacionadas con la ejecución directa de los trabajos requeridos por el cliente, así como las que requieren un mayor grado de experiencia y conlleven un mayor grado de responsabilidad y autonomía.

Operaciones que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y supervisión, que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan formación específica.

Integran este grupo los niveles y puestos de trabajo, que a título enunciativo se relacionan.

Nivel A: Trabajadores operativos, que a las órdenes directas de un superior, controla al personal operativo asignado a su cargo, siendo responsable de la distribución y control del citado personal, con propia iniciativa para coordinar algunos de los servicios operativos de la empresa.

Puestos: Jefe de Equipo, Coordinador, Encargado de centro, jefe de sala.

Nivel B: En este nivel se incluyen aquellos trabajadores de atención al cliente que tienen que realizar un oficio que requieren un título oficial de formación profesional y/o formación equivalente adquirida por experiencia.

Puestos: Azafata/o, entrevistador-encuestador, instalador, Gestor Punto de Venta, vendedor/a, animador/a, taquillero/a, carretillero/a, auditor, repartidor-conductor, guía, monitor.

Nivel C: En ese nivel se incluye el resto de trabajadores de atención al cliente o personal de campo, que tienen asignadas tareas con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico. Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, que aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión sistemática directa.

Puestos: Promotor/a, auxiliar de sala, auxiliar de tienda, auxiliar de recepción, auxiliar de almacén, personal de apoyo, reponedor, auxiliar de parking, manipulador, repartidor, auxiliar de servicio, merchandiser, reponedor en ruta.

Todas aquellas que por asimilación o analogía puedan ser equiparadas a las enunciadas.

– Grupo profesional 2: Criterios generales:

Generalmente en este grupo profesional está incluido el personal de estructura que principalmente realiza su actividad en las oficinas de la empresa, con independencia que tengan que salir fuera de la oficina para la prestación de servicios para el que ha sido contratado. Esta área incluye actividades propias que demanda el normal funcionamiento de la empresa para su administración en todos los ámbitos y niveles, y configurada con la rama de gestión, incluyendo 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 de carácter auxiliar para los que sólo se exigen conocimientos elementales y responsabilidad e iniciativa restringida.

Nivel A: En este nivel se incluyen 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.

Puestos: Director de Área, Director de Departamento.

Nivel B: En este nivel 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 específica.

Puestos: Ejecutivo/a de cuentas, técnicos, comercial.

Nivel C: En este nivel se incluyen los trabajadores de estructura con la cualificación y los conocimientos específicos necesarios para realizar las tareas administrativas, informáticas, económicas, financieras, comerciales o tareas auxiliares de las mismas.

Puestos: Administrativo/a, Auxiliar Administrativo/a, Informático/a, Auxiliar ejecutiva

Todas aquellas que por asimilación o analogía puedan ser equiparadas a las enunciadas.

– Grupo profesional 3: Criterios generales:

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

Nivel A: En este nivel se incluyen todas aquellas actividades, que por analogía, son asimilables a dirección general.

CAPÍTULO VI

Estructura salarialArtículo 22. *Retribuciones.*

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio, serán las estipuladas en las tablas salariales anexas.

La retribución se podrá pactar por unidad de tiempo o unidad de obra. Las retribuciones por unidad de tiempo estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo, y corresponden a la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este Convenio.

El salario por unidad de obra podrá ser impuesto por la empresa sin que suponga merma de los derechos de los trabajadores.

El pago de las retribuciones se efectuará por meses vencidos, mediante cheque o ingreso en cuenta corriente dentro de los quince días siguientes al mes natural.

El resguardo de la transferencia suplirá la firma del trabajador en el recibo de salarios. La estructura salarial del presente convenio será la siguiente:

- a) Salario base.
- b) Gratificaciones extraordinarias de vencimiento superior al mensual.
- c) Complementos salariales:

1. De puesto de trabajo: Plus nocturnidad, Mejoras voluntarias, Plus puesto, por tarea o unidad de obra, etc.

2. Cantidad o calidad del trabajo: Horas extraordinarias, Plus de festividad o festivos, etc.

3. Suplidos: Plus transporte.

- a) Salario base: Se entenderá salario base la parte de la retribución abonada a los trabajadores, en función de su grupo de encuadramiento, por la realización del trabajo convenido durante la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente Convenio. Su cuantía, en cómputo anual, es la establecida en el Anexo I del presente Convenio.

- b) Gratificaciones extraordinarias: Las dos gratificaciones extraordinarias de Navidad y julio se pagarán a razón de treinta días de salario base cada una de ellas, o la parte proporcional si el tiempo de permanencia en la empresa fuera inferior a un año. Se abonarán con arreglo a los salarios vigentes en la fecha en que se hagan efectivas y podrán ser prorrateadas mensualmente por decisión unilateral de la empresa.

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

- Plus de nocturnidad: Salvo que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o así se hubiese determinado y pactado en jornada y retribución, 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 exclusivamente por las horas trabajadas en horario nocturno, comprendidas entre las veintidós y las seis horas del día siguiente.

- Mejoras voluntarias: Cantidades individualmente pactadas o unilateralmente concedidas por la dirección de la empresa.

- Plus Puesto: Cantidades individualmente pactada o unilateralmente concedida por la dirección de la empresa, sujeta su percepción a la consecución de objetivos de calidad y absentismo.

- El trabajo por tarea o unidad de obra se caracteriza 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 de que se presta al cliente cuyo objeto del servicio sea sobre la base de alcanzar un determinado resultado en el servicio (implantaciones, material plv, unidades repuestas, manipuladas, 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 al empleado/a cuando se finalice correctamente el servicio asignado, y se haya realizado el servicio y cumplido los plazos establecidos en el mismo.

– Horas extraordinarias: Respecto a las horas extraordinarias, se estará a lo establecido en el artículo de horas extraordinarias del presente Convenio.

– Suplidos:

* Plus transporte: Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte la cantidad de 34 € mensuales (por once pagas) para el grupo profesional I. Como quiera que la empresa afectada por el presente convenio, a 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 a los diferentes centros de trabajo. En consecuencia, ambas partes pactan expresamente, que el plus transporte, se abonará en proporción al tiempo efectivo de trabajo.

CAPÍTULO VII

Retribuciones no salariales

Artículo 23. *Kilometrajes.*

La empresa abonará en concepto de «Kilometraje» la cantidad de 0,19 euros brutos por kilómetro recorrido para la empresa mediante uso de vehículo particular, previamente autorizado y por razones exclusivas de trabajo, a aquellos trabajadores que por razón de su puesto de trabajo necesiten realizar desplazamientos por cuenta de la empresa.

Estas cuantías no estarán sujetas a retención en tanto no sean superiores a las reconocidas como tales por Agencia Estatal de la Administración Tributaria, ni conllevan la obligación de presentación de justificante que las acredite por el gasto indicado.

Artículo 24. *Dietas.*

Los trabajadores que por razón de su trabajo tengan que desplazarse fuera de su localidad habitual de trabajo, podrán percibir en concepto de dietas las cantidades siguientes:

a) Cuando se haya pernoctado en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y del que constituya la residencia del trabajador: Por gastos de manutención: 24 euros/diarios si el desplazamiento se produce dentro del territorio nacional, o 48 euros/diarios, si lo es en el extranjero.

b) Cuando no se haya pernoctado en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y de residencia del trabajador, las asignaciones para gastos de manutención que no excedan de 12 euros o de 24 euros/diarios, según que el desplazamiento se hubiera realizado en territorio español o en el extranjero, respectivamente.

c) Cuando por las características y circunstancias del servicio se considere necesario, se establecerá el pago de 9 euros día en concepto de comida del medio día.

Estas cuantías no estarán sujetas a retención en tanto no sean superiores a las reconocidas como tales por Hacienda.

CAPÍTULO VIII

Empleo y contratación

Artículo 25. *Contratación.*

La contratación de personal se realizará, en la medida de lo posible, bajo la intención y la tendencia de realizar una contratación estable de los trabajadores. No obstante y con independencia de cualquier otro tipo de contrato laboral tipificado en el Estatuto de los Trabajadores, dada la actividad de servicios de la empresa, los contratos de trabajo a su vez relacionados con los contratos con los clientes, así como la concentración de campañas en fechas determinadas, requiere que los contratos temporales sean los más normalizados y que se definen a continuación:

– Contratos por obra o servicio determinado.

Es personal contratado por obra y servicio determinado cuando la misión del cual consista en la realización de una obra o servicio determinado, dentro de la actividad normal de la empresa, que tenga autonomía y sustantividad propia. A tales efectos se entenderá que tienen sustantividad propia todos los servicios contratados por un tercero para la realización de actividades o funciones que su ejecución en el tiempo es, en principio, de duración incierta y el mantenimiento del cual se mantiene hasta la finalización o cumplimiento del servicio objeto del contrato.

Los contratos por obra y servicio determinado tendrán la misma duración que el servicio que se haya concertado con un tercero, habiendo de coincidir su extinción con la fecha del servicio que se va a contratar. No obstante, se entenderá que el servicio no ha finalizado, si se producen sucesivas renovaciones sin interrupción del contrato mercantil que da origen al servicio.

Se considera expresamente obra o servicio determinado la contratación realizada para cualquier servicio concreto, en aplicación de la autonomía de la voluntad de las partes que establece el artículo 15.1.a) del Estatuto de los trabajadores. Este tipo de contrato queda resuelto por las causas siguientes:

- a. Cuando finalice la obra o servicio.
- b. Cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, sea cual sea la causa.
- c. Cuando el contrato de arrendamiento de servicios lo resuelva parcialmente el cliente, automáticamente tendrá lugar una extinción parcial equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio.

Además, podrá extinguirse el contrato por obra y servicio determinado en aquellos supuestos que por disminución real del volumen de la obra o servicio contratado, resulte innecesario el número de trabajadores contratado para la ejecución del mismo. En este caso se podrá reducir el número de trabajadores contratados para la ejecución de la obra o servicio, de forma proporcional a la disminución del volumen de la obra y servicio. A efectos de determinación de los trabajadores afectados por esta situación, la empresa y en función de las necesidades más adecuadas en el servicio, valorará el conjunto de factores concurrentes, teniendo en cuenta en la elección del trabajador o trabajadores, criterios de razonabilidad y proporcionalidad, el conjunto de factores concurrentes, entre otros, la antigüedad, cargas familiares, la valoración de los superiores en el puesto de trabajo y la existencia de sanciones laborales, sin que sea necesario seguir el orden detallado.

- Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

Será personal eventual aquel que haya sido contratado por la empresa con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, dichos contratos podrán tener una duración máxima de 6 meses dentro de un periodo de 12 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas; en caso de que se concierte por un plazo inferior a seis meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración del contrato pueda exceder el límite máximo.

- Contratos fijos-discontinuos.

Los trabajadores que tengan el carácter de fijos discontinuos serán llamados según las necesidades por orden de antigüedad dentro de los diferentes grupos profesionales y puestos de trabajo, así como de conformidad con los criterios que se establezcan en cada empresa de común acuerdo con la representación sindical, si la hubiere.

La llamada al trabajador se llevará a efecto con la antelación mínima de una semana, pudiéndose reducir dicho mínimo cuando las circunstancias de la contratación lo requieran. El medio para llevar dicha comunicación a efecto será el que mejor se acomode a las circunstancias.

- Contrato a tiempo parcial.

De acuerdo con el artículo 12.1 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

En su formalización por escrito se especificará necesariamente el número de horas al día, a la semana, al mes o al año, o el de días por iguales periodos, por el que se contrata al trabajador, así como el salario correspondiente que será proporcional al de la jornada habitual completa establecida en el Convenio Colectivo para el grupo profesional de que se trate. Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo.

- Contrato para la formación y el aprendizaje.

El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa. Las partes acuerdan expresamente que la duración de los contratos de formación y aprendizaje no pueda ser inferior a seis meses ni superior a tres años, conforme a la legislación laboral vigente.

Artículo 26. Extinción del contrato por obra o servicio determinado por disminución del volumen de la obra o servicio contratado.

El cese se comunicará al trabajador por escrito, y con una antelación mínima de quince días en el caso de que el tiempo trabajado sea superior a un 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 presente Convenio.

Artículo 27. Ceses.

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

- Personal Directivo y titulados: 2 meses.
- Personal Técnico y Administrativo: 1 mes.
- Resto de Personal: 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, calculando 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.

La liquidación se pondrá a disposición de los trabajadores 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/ no hubiese devuelto a la empresa los útiles, herramientas, prendas de trabajo, documentos, etc. que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquella, la empresa podrá retener la liquidación hasta la entrega de los mismos, o bien descontar de la liquidación el valor de dichos elementos.

Artículo 28. *Periodo de prueba.*

El ingreso se entenderá provisional siempre que se concierte por escrito, hasta que no se haya cumplido el periodo de prueba, y que para cada grupo profesional se detalla a continuación:

| | |
|-----------|-----------------------|
| Grupo I | Dos meses de prueba. |
| Grupo II | Tres meses de prueba. |
| Grupo III | Seis meses de prueba. |

Durante este periodo tanto la empresa como lo trabajadores podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización.

En cualquier caso el trabajador durante el periodo de prueba percibirá como mínimo la remuneración correspondiente al nivel del grupo profesional para la que fue contratado.

Artículo 29. *Igualdad y no discriminación.*

Ambas partes se comprometen a velar por el cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación en lo que respecta al reclutamiento, selección, distribución, promoción y demás condiciones laborales del personal afectado por este Convenio, y recogidos de forma expresa en el Plan de Igualdad que se confeccionará de CPM Expertus Field Marketing, Sociedad Anónima Unipersonal.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 30. *Faltas y sanciones.*

1. Faltas: Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en el presente artículo y en las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral en lo que resulten de pertinente aplicación.

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 la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

Las faltas que se enumeran a continuación tienen carácter meramente enunciativo y no limitativo, estando en todo caso en lo no previsto, a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

A) Se consideran faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en un mes, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, sin que exista causa justificada.

2. La no comunicación con la antelación debida, de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. Abandonar el puesto de trabajo o el servicio, sin causa justificada, aún por breve tiempo, durante la jornada, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva, para la empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, y no fuera causa de accidente.

4. Los descuidos y distracciones en la realización del trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas e instalaciones propias de los clientes, así como, la falta de diligencia en la utilización o el mal uso de los mismos y de los productos químicos cuando se utilicen para el desarrollo de sus funciones. Cuando el incumplimiento de lo anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá calificarse como grave o muy grave.

5. La inobservancia de las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo ellos en asuntos de leve incidencia.

6. Las faltas de respeto y consideración de carácter leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal, personal de la empresa cliente e incluso a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y el uso de palabras malsonantes e indecorosas.

7. Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

8. La falta de aseo y limpieza personal así como de uniformes y equipos de manera ocasional.

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

10. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

11. No cursar en tiempo máximo de 3 días los partes de baja y confirmación por periodos de enfermedad, así como no presentar el alta médica en el plazo máximo de 24 horas, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

12. Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios de otro trabajador.

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

B) Son faltas graves:

1. La comisión de dos faltas leves en el periodo de un trimestre, 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 periodo de un mes, superior a los cinco minutos, o hasta tres faltas superiores a quince minutos cada una de ellas, sin motivo justificado en un periodo de tres meses.

3. No notificar, con cuarenta y ocho horas de antelación, la ausencia al trabajo y no justificarla, dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

4. La falta de asistencia al trabajo de un día dentro del periodo de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si como consecuencia de la ausencia se causara grave perjuicio al servicio y por extensión a la empresa.

5. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mandos o público; si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros de trabajo o público, se calificará como muy grave.

6. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta o medio de control, sancionándose tanto al que ficha como al trabajador suplantado.

7. La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia y/o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

8. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de los tres días siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo. Así como no presentar el alta médica en el plazo máximo de 24 horas.

9. El empleo de tiempo, uniforme, material, útiles o maquinaria en asuntos ajenos al trabajo o en beneficio propio.

10. El hacer desaparecer uniformes, ropa de trabajo, útiles y material diverso necesario para la realización de los servicios, tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

11. Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deban tener, sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que, por su gravedad o trascendencia, merezcan especial correctivo. Serán calificadas como muy graves si tuvieran especial relevancia.

12. Entregarse a juegos y distracciones en las horas de trabajo.

13. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones o útiles, podrá ser considerada como falta muy grave.

14. Realizar sin la oportuna autorización, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

15. Las riñas tanto fuera, como en acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.

16. No advertir inmediatamente a sus superiores, al empresario o a quién les represente de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones o en la maquinaria y/o locales.

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

18. El incumplimiento de instrucciones u órdenes referidas a la prevención de riesgos laborales, instrucciones de trabajo, procedimientos, uso de equipos de protección individual, prevención, etc.

C) Son faltas muy graves:

1. La reincidencia en comisión de falta grave dentro del periodo de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción comunicada por escrito.

2. Más de diez faltas no justificadas de puntualidades cometidas dentro del periodo de seis meses o veinte de un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el periodo de un mes, más de seis en el periodo de cuatro meses o más de doce en el periodo de un año, siempre que hayan sido sancionadas independientemente.

4. La desobediencia continuada y/o reiterada.

5. La falsedad documental, deslealtad, fraude, el abuso de confianza así como el hurto o robo tanto a compañeros de trabajo como a las empresas o a terceros relacionados con el servicio durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.

6. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para el desarrollo de la actividad productiva, o pueda llegar a causar accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

7. Hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc., tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

8. La realización de trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad temporal, así como la manipulación o falsificación de información y/o documentación para prolongar aquella situación.

9. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros.

10. La embriaguez dentro de jornada laboral de conformidad con el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

11. 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 de los que, por la misión de su cometido, hayan de estar enterados.

12. Los malos tratos de palabra o de obra, falta grave de respeto y consideración a sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara sus actividades y a los empleados de estas, si los hubiere, además de seguir conductas de contenido xenófobo, sexista o racista.

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

14. 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.

15. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento, no alcanzando los niveles de producción marcados y exigidos por la dirección de la empresa en cada momento.

16. La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa.

17. El abuso de autoridad.

18. La competencia ilícita por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio, si no media autorización de la misma.

19. Exigir o pedir por su trabajo remuneración o premios a terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto para conseguir la donación.

20. La imprudencia o negligencia inexcusable en acto de servicio.

21. Estar dormido, o bajo síntomas de embriaguez o intoxicación por estupeficientes en el momento de prestación del servicio, de conformidad con el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

22. El acoso sexual, entendiéndose por tal una conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral y que sea ofensiva para la persona objeto de la misma. En un supuesto de acoso sexual se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

23. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que tal incumplimiento derive en un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

24. El uso de forma abusiva y para fines particulares de medios que la empresa pone a disposición del trabajador para uso meramente profesional, como son teléfonos, teléfonos móviles, fax, correo electrónico e internet, así como cualquier herramienta de trabajo.

25. La alegación de causas falsas para las licencias y permisos.

26. La omisión maliciosa o por negligencia inexcusable de noticias o información que pueda suponer un perjuicio importante para la empresa o empresa cliente donde desarrolla su actividad.

27. El acoso, discriminación o maltrato de todo tipo que se cometa por razones de origen racial o étnico, religión, ideología, edad, orientación sexual tanto al empresario como a cualquier trabajador.

28. 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 este en incumplimientos laborales graves tales como, coger producto de los lineales sin autorización con el fin de consumirlos o comérselos, enfrentarse al personal del establecimiento, provocar conflictos y riñas entre compañeros, o acumular más de dos faltas graves, se podrá proceder al 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. Sanciones: Las sanciones que las empresas podrán aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

B) Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

C) Faltas muy graves:

- Pérdida temporal o definitiva del nivel profesional.
- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.
- Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrán en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, nivel profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Artículo 31. Procedimiento de imposición de sanciones.

La facultad de imponer las sanciones corresponde a la empresa, que pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores las que se refieran a faltas graves o muy graves. Estas sanciones serán siempre motivadas con expresión de la fecha de comisión, hechos imputados y sanción aplicada. Si el infractor tuviera consideración de representante de los trabajadores se instruirá expediente contradictorio en el que tenga participación el interesado y los restantes integrantes de la representación que el trabajador ostenta.

CAPÍTULO X

Representación legal de los trabajadores y derechos sindicales**Artículo 32. De los representantes de los trabajadores en la empresa.**

Se entenderá por representantes de los trabajadores al Delegado de personal o, en su caso, el Comité de empresa que tendrán las facultades derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 33. Comité Intercentros.

Se reconoce al Comité Intercentros como único Órgano de Representación Unitaria de todos los trabajadores afectados por el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

El Comité intercentros estará compuesto por el Presidente del Comité de Empresa de cada centro o el representante de los trabajadores, sólo cuando hayan sido elegidos, con un máximo de siete (7) miembros.

Para la composición del mismo se respetará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente y tendrán preferencia los representantes de los centros donde exista mayor número de trabajadores.

La Empresa sólo sufragará los gastos de asistencia cuando sean convocados por ésta, para adoptar en su seno, acuerdos para la totalidad de la plantilla.

El Comité Intercentros designará de entre sus miembros un presidente y un secretario. Para tomar acuerdos se requerirá el voto favorable de la mayoría de sus miembros asistentes.

Las funciones del Comité Intercentros son: Denunciar, iniciar, negociar y concluir los Convenios Colectivos que afecten a sus representados, como único órgano representativo de todos los trabajadores de la Empresa afectados por el ámbito de aplicación de éste Convenio.

Artículo 34. *Derechos y deberes.*

La representación legal de los trabajadores de la empresa CPM Expertus Field Marketing, Sociedad Anónima Unipersonal, gozará de todos los derechos y facultades que para el ejercicio de la misma se establecen en la normativa legal reguladora vigente.

Con independencia de ello, dicha representación deberá colaborar con la empresa en la mejora de la productividad, la reducción del absentismo así como en el mantenimiento de la paz laboral.

Artículo 35. *Medios a disposición de los representantes de los trabajadores.*

Los medios a disposición de los representantes de los trabajadores serán:

1. Tablón de anuncios: La empresa pondrá a disposición de los representantes legales de los trabajadores, un tablón de anuncios que permita a aquéllos exponer en lugar idóneo, propaganda y comunicados de tipo sindical y laboral. Fuera de dichos tabloneros queda prohibida la fijación de los citados comunicados y propaganda.

2. Local: La empresa facilitará a los representantes de los trabajadores un local adecuado, con los medios y enseres necesarios, para el desarrollo de sus actividades, siempre que las características de las instalaciones lo permitan.

Artículo 36. *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 acuse de recibo, con 24 horas de antelación, salvo en casos de extrema urgencia en los que se comunicará a la mayor brevedad posible.

Artículo 37. *Derechos de información.*

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, aun 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 38. *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. La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical.

CAPÍTULO XI

Prevención de riesgos laboralesArtículo 39. *Seguridad y salud.*

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. Ambos consideran fundamental la observancia de todos los preceptos que se dirigen a la prevención de la salud y riesgos laborales en relación al trabajo y las instalaciones donde se lleva a cabo. En consecuencia, adquieren el compromiso firme de velar por el cumplimiento de cuantas disposiciones legales, de desarrollo reglamentario e internas que existan o puedan emitirse.

Artículo 40. *Vigilancia de la salud.*

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, respetando los principios de dignidad y confidencialidad, tanto al inicio de la relación laboral como, iniciada ésta, si se produjeran situaciones que así lo aconsejaran.

La vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, previa información de las pruebas médicas a realizar y la finalidad de las mismas. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores los supuestos a los que se refiere el citado artículo 22 de la LPRL.

Artículo 41. *Formación e información.*

La empresa facilitará al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos.

Artículo 42. *Coordinación de actividades empresariales en materia de Seguridad y Salud Laboral.*

Dado que un número importantísimo de los trabajadores afectados por el presente Convenio, desempeñan su actividad en centros de trabajo de empresas terceras o clientes, las partes firmantes de este convenio coinciden en la necesidad de que se implementen todas las medidas de información necesarias respecto al cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales en dichos centros, y en especial, que los riesgos inherentes a los trabajadores del sector, derivados del centro de trabajo, estén evaluados en los planes de empresas donde se presta el servicio.

La protección de los trabajadores, constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes de este convenio, ambas partes consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una serie de acciones preventivas en el ámbito de actuación de cada una de las empresas afectadas por este convenio, acciones preventivas que tendrán como fin la eliminación de los riesgos en su origen, y la reducción o el control mediante la correspondiente evaluación de todos aquellos que se pudieran eliminar. Para ello se adoptarán las medidas necesarias tanto en la corrección de las situaciones existentes como en la evolución técnica y organizativa de cada empresa para la adaptación del trabajo a la persona y así protegerle de una forma eficaz frente a los riesgos laborales.

Estas acciones preventivas estarán fundamentadas en los siguientes principios:

1.º Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando su generación con la eliminación del factor de riesgo o el riesgo en sí mismo y en el momento de ser identificado. Nunca primará interés de ninguna índole, que impida su eliminación, reducción o control.

2.º En toda modificación del proceso o tareas se procurará que la nueva tecnología o procesos productivos no generen nuevos riesgos. Cuando se implanten nuevas tecnologías, se añadirán todas las medidas preventivas para evitar los posibles riesgos que pudieran ocasionar las nuevas implantaciones.

3.º La empresa garantizará a los trabajadores el servicio de vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realiza y herramientas que utiliza, y en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal como se prevé en la ley, respetará siempre el derecho a la intimidad del trabajador.

4.º Respecto a la protección a la maternidad, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada ley.

5.º Las empresas a fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, adoptarán las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con lo previsto en su artículo 18.

6.º Los miembros de los órganos de representación en materia de Seguridad Salud que pudieran crearse de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deberán ser informados de todas aquellas decisiones relativas a la de nuevas tecnologías así como de los sistemas de implantación y organización del trabajo que pudieran tener repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

7.º El empresario tendrá que hacer el esfuerzo que sea necesario y adoptar las medidas precisas para readaptar a un nuevo puesto de trabajo acorde con la situación actual del trabajador, a todos aquellos que por cualquier causa pudieran estar o sufrir en el futuro una discapacidad física o psíquica sobrevenida. En caso de la trabajadora embarazada cuyo médico prescriba un cambio de puesto de trabajo por razón de su estado, se adecuará a otros cometidos, respetándose su situación económica.

8.º La empresa afectada por este convenio, será responsables y exigirá a las empresas titulares del centro de trabajo, la información relativa a los riesgos de tales centros de trabajo que puedan afectar a las actividades de sus trabajadores.

9.º En todas aquellas situaciones, donde el trabajo a turnos o nocturnos, según la definición establecida en el Convenio 171 de la OIT, sea necesario e imprescindible, se adoptarán las medidas que sean necesarias para mitigar los efectos negativos sobre la salud de los trabajadores. Estas medidas recogerán todas las recomendaciones que para estas situaciones hacen los convenios 171 de la OIT en los artículos 4,7 y 10 principalmente.

Asimismo, en el manipulado de sustancias tóxicas, explosivas o de cualquier índole que pudieran resultar peligrosas, en primer término se estudiará la forma de sustituirlas por otras inocuas, y en el caso de no poder sustituirlas se adoptaran todas las medidas de prevención que fueran precisas, sin descartar ninguna.

Artículo 43. *Ropa de trabajo.*

La empresa se obligan a facilitar el uniforme adecuado al puesto de trabajo a desempeñar por los empleados, cuando, por la naturaleza de las funciones realizadas, sea necesario, todo ello en orden a garantizar la seguridad y protección individual de los trabajadores, los cuales, a su vez, estarán obligados a usar, durante la realización de su trabajo, los elementos facilitados por la empresa, así como de su cuidado.

CAPÍTULO XII

Mejoras sociales

Artículo 44. *Seguro colectivo.*

La empresa afectada por este Convenio Colectivo tendrá concertada con una compañía de seguros una póliza que cubra una indemnización de 10.000 €, en caso de accidente de trabajo, incluido in itinere, con resultado de muerte o invalidez absoluta permanente.

Los capitales entrarán en vigor a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

Los representantes de los trabajadores podrán solicitar de su empresa una copia de la póliza, antes citada, a los efectos de conocer los riesgos cubiertos y la cuantía de la misma.

CAPÍTULO XIII

Formación profesional

Artículo 45. *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 o profesionales reconocidos oficialmente y la de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa.

Artículo 46. *Objetivos.*

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

- a) La adaptación al puesto de trabajo y a 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.

Artículo 47. *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 XIV

Derecho supletorio

Artículo 48. *Derecho supletorio.*

En lo no regulado por el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en las normas legales de carácter general vigentes en cada momento.

ANEXO I

Tablas salariales para el año 2013 (en euros brutos anuales)

| Grupo | Nivel | S. Base mensual | Plus transporte | PP Pagas | Total anual |
|-------|-------|-----------------|-----------------|----------|-------------|
| I | A | 700,00 | 34,00 | 116,67 | 10.174,00 |
| I | B | 680,00 | 34,00 | 113,33 | 9.894,00 |
| I | C | 650,00 | 34,00 | 108,33 | 9.474,00 |
| II | A | 1.200,00 | | 200,00 | 16.800,00 |
| II | B | 1.000,00 | | 166,66 | 14.000,00 |
| II | C | 850,00 | | 141,66 | 11.900,00 |
| III | A | 1.600,00 | | 266,66 | 22.400,00 |