

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

1754 *Resolución de 22 de enero de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Severiano Servicio Móvil, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Severiano Servicio Móvil, S.A., (código de convenio n.º 90103252012019), que fue suscrito con fecha 15 de noviembre de 2018, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por las secciones sindicales de CC.OO., CSIT-UP y el Sindicato de Carreteras y Urbanos FESMC de UGT, en representación de los trabajadores afectados, 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 2/2015, de 23 de octubre, 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 Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio 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, 22 de enero de 2019.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

SEVERIANO SERVICIO MÓVIL, S.A.

Madrid, 28 de diciembre de 2018.

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1. *Objeto y carácter del convenio.*

El presente convenio colectivo tiene por objeto regular las condiciones de trabajo entre la empresa Severiano Servicio Móvil, S. A. y los/las trabajadores/as de la misma.

Se declara expresamente que las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial en las siguientes materias, según lo dispuesto en el apartado de concurrencia del artículo 9 del convenio:

- La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.

- El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- La adaptación del sistema de clasificación profesional.
- La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación.
- Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, en su caso.

Igualmente se clarifica el encuadre sectorial de la empresa atendiendo a la actividad principal de la misma, que no es otra que la logística y transporte de mercancías, no obstante se mantiene la prioridad aplicativa en determinadas materias en orden a una evolución convergente con el sector de referencia, sin perjuicio de la realidad de partida existente que debe mantener la viabilidad de la empresa en el futuro inmediato para mantener el empleo existente y los contratos actualmente suscritos. Sobre las materias en prioridad aplicativa y las que no están sujetas a la misma, se enuncia a lo largo del convenio disposiciones correctoras en orden a respetar la concurrencia de convenios legalmente establecida.

Siendo conscientes que algunas de las actividades no se corresponden con la adscripción sectorial de la empresa en orden a su actividad principal, éstas siempre que tengan autonomía productiva quedarán sujetas totalmente a la regulación del convenio de empresa.

Artículo 2. *Determinación de las partes.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85.3. a) del Estatuto de los Trabajadores, las partes que conciertan el presente convenio colectivo son las siguientes:

- La representación de la empresa Severiano Servicio Móvil, S.A.
- La representación del personal integrada por las secciones sindicales que en su conjunto suman la mayoría de los miembros de los comités de empresa y de los/las delegados/as de personal de la empresa.

Artículo 3. *Ámbito funcional y territorial.*

El presente convenio colectivo se refiere las actividades que desarrolla la empresa Severiano Servicio Móvil, S.A., en los centros de trabajo de todo el territorio del estado español que tienen su encuadre sectorial en la logística del sector del transporte de mercancías. Si bien la logística integral que se contrata incluye las actividades propias de almacenamiento, transporte y distribución y además recoge algunas complementarias, auxiliares y tecnológicas que los contratos firmados con los clientes exijan. Afectará a todos los centros de trabajo de la empresa durante su vigencia.

Artículo 4. *Ámbito personal.*

El presente convenio colectivo afecta a la totalidad de los/las trabajadores/as de la empresa Severiano Servicio Móvil, S.A.

Afectará, asimismo a los/las trabajadores/as que se incorporen a la plantilla de la empresa durante la vigencia del mismo, a los/las que se les determinarán los días de vacaciones y las pagas de vencimiento periódico superior al mes, proporcionalmente a los días trabajados.

Queda expresamente excluido el personal:

- Que a la fecha de la firma del convenio colectivo hubieran causado baja en la empresa.
- El personal directivo a que hacen referencia los artículos 1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Las personas que sean subrogadas por la empresa, se les aplicará el presente convenio colectivo aun cuando se les reconozcan, como derechos adquiridos o condición más beneficiosa, unas retribuciones anuales superiores y el mantenimiento de su fecha de antigüedad de origen, sin perjuicio de las demás condiciones o efectos que pudieran derivar del acuerdo por el cual se subrogan o las garantías legales que la legislación les otorga.

Artículo 5. *Ámbito temporal, prórroga y denuncia.*

El presente convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente de su firma, no obstante, los aspectos salariales tendrán efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2017, extendiéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2019.

Cualquiera de las partes firmantes del convenio colectivo podrá proceder a su denuncia con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su finalización, para lo cual deberán dirigir un escrito a la otra parte y proceder a su registro oficial.

En caso de no existir escrito de denuncia por alguna de las partes que firman el convenio en el plazo establecido, el convenio colectivo se considerará prorrogado de año en año.

Para el supuesto de que el convenio colectivo sea denunciado de conformidad con el procedimiento establecido en el presente artículo, el convenio se considerará prorrogado y en vigor hasta que se firme uno nuevo que lo sustituya o decaiga. Transcurrido un año de negociación sin acuerdo, se aplicará a los/las trabajadores/las un anticipo a cuenta de convenio equivalente al 75 % del IPC del año anterior. Definitivamente el convenio decaerá transcurridos cinco años desde la finalización de su vigencia y en ultraactividad, si no se llegara a firmar un nuevo convenio colectivo.

Artículo 6. *Plazos de la negociación del convenio colectivo.*

Una vez denunciado el convenio colectivo, por cualquiera de las partes, se deberá proceder a constituir la Comisión Negociadora, en el plazo máximo de 30 días naturales.

Constituida la Comisión Negociadora del convenio colectivo, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo anterior, el plazo máximo que deberán durar las negociaciones será de 18 meses.

En el supuesto de que finalice el plazo establecido sin que se haya firmado un acuerdo, ambas partes quedarán obligadas a someterse a un procedimiento de mediación de los establecidos en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Para el caso de que el proceso de mediación finalizase sin acuerdo, la negociación continuará hasta que se alcance un nuevo acuerdo de convenio o hasta que decaiga el mismo, salvo que las partes acepten voluntariamente someterse a un arbitraje vinculante que finalice el proceso de negociación. En caso de optar por el arbitraje, el mismo se producirá en el SIMA.

Artículo 7. *Comisión paritaria.*

Las partes firmantes acuerdan constituir una comisión paritaria del convenio colectivo, integrada por tres representantes de la empresa y tres representantes del personal, pudiendo asistir a las reuniones asesores/as por ambas partes.

Las funciones de la comisión paritaria serán:

- La aplicación e interpretación del convenio colectivo.
- La vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el convenio colectivo.
- La intervención en materia de inaplicación del convenio colectivo de conformidad con lo dispuesto en la normativa laboral vigente.
- Todas aquellas cuestiones que, de mutuo acuerdo, le sean conferidas por las partes.
- Resolver sobre cuestiones de interpretación de la estructura y articulación de la negociación del convenio colectivo en la empresa a instancia de cualquiera de las partes.

– Resolver sobre las cuestiones de equiparación salarial y convergencia sectorial planteadas en los centros de trabajo a instancia de cualquiera de las partes, emitiendo informe en su caso, e instando a reunir la comisión negociadora si procede modificación del texto de convenio colectivo.

Las reuniones de la comisión se celebrarán previa convocatoria escrita de cualquiera de las partes, que deberá entregar con una antelación mínima de 5 días naturales. En dicha convocatoria se detallarán los puntos que se pretendan tratar en la reunión. Dicha antelación podrá ser menor si es necesario cumplir con plazos legalmente establecidos inferiores.

Una vez que se convoca la reunión de la comisión paritaria para la resolución de las discrepancias referidas a la aplicación o interpretación del convenio o tras la finalización del período de consultas en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial del convenio, dispondrá de un plazo de 10 días hábiles para alcanzar un acuerdo o dictar una resolución, durante dicho plazo, al menos, se deberán celebrar un mínimo de dos reuniones de la misma. En el caso de inaplicación del convenio colectivo el plazo se atenderá al legalmente establecido de 7 días.

En el supuesto de que no se haya podido dictar resolución por no existir acuerdo en el seno de la comisión paritaria, en cuestiones relativas a la inaplicación del convenio colectivo, ambas partes acuerdan quedar obligadas a someterse al procedimiento de mediación establecido en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA). En este caso cada una de las partes deberá elaborar un informe escrito con el contenido y argumentación de su posición, garantizándose además la audiencia por parte del/la mediador/a elegido/a.

Artículo 8. *Procedimiento para la solución de conflictos.*

Una vez iniciado el período de consultas sobre la inaplicación del convenio colectivo, si las representaciones de la empresa y del personal no llegan a un acuerdo, quedarán obligadas a someterse al procedimiento de mediación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Asimismo, las representaciones de la empresa y del personal quedarán obligadas a someterse al procedimiento de mediación establecido en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), en los casos en los que no se hayan podido solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación del convenio colectivo sin haberse alcanzado un acuerdo.

Con carácter previo a someterse a dicho procedimiento de mediación establecido en el primer párrafo de este artículo, ambas partes se comprometen a presentar las discrepancias existentes a la comisión paritaria del convenio colectivo, que deberá adoptar una resolución en el plazo máximo de 10 días hábiles.

Las partes firmantes del presente acuerdo deciden ratificar, para el ámbito de la empresa, el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (Sistema Extrajudicial) asumiendo expresamente su contenido.

Artículo 9. *Concurrencia, compensación y absorción.*

Durante la vigencia del convenio colectivo, no será aplicable en Severiano Servicio Móvil, S.A. ningún otro convenio, cualquiera que sea su ámbito, que pudiera afectar o referirse a las actividades o trabajos desarrollados en las instalaciones o por personal de la empresa de conformidad con lo dispuesto en el mismo sobre prioridad aplicativa y estructura de la negociación colectiva en la empresa, salvo aquellas materias que son indisponibles, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores y con los convenios sectoriales de referencia (logística y transporte), pero que se preocupa de regular su forma y actualización.

Las mejoras establecidas en este convenio, en su conjunto y cómputo anual, podrán ser compensadas o absorbidas por otras que estén establecidas o que en el futuro pudieran establecerse por disposición legal, convencional o por decisión de los Órganos

Jurisdiccionales, tanto si son abonadas en metálico como en especie. En el supuesto de que la empresa abone a determinados/as trabajadores/as salarios superiores a los exigidos por el presente convenio, estará obligada a aplicar los incrementos que se fijan en el mismo, según su grupo y nivel salarial de las tablas y conceptos salariales del convenio.

En ningún caso la compensación y absorción se podrá aplicar sobre el concepto de plus personal, ya que incluye la cantidad que algunos/as trabajadores/as venían percibiendo con anterioridad a la equiparación salarial que se acordó en el presente convenio y por tanto se les mantiene como derecho individual.

Del mismo modo, aquellos/as trabajadores/as que en virtud de la prioridad aplicativa tengan retribuciones inferiores al sectorial de referencia se les aplicará el «complemento de convergencia sectorial» que determine el convenio para cada año de su vigencia.

Artículo 10. *Vinculación a la totalidad y unidad del convenio.*

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su conjunto y en cómputo anual.

Por consiguiente, si la autoridad competente o por la jurisdicción del orden social se declarase nula alguna de sus cláusulas, obligará a las partes negociadoras a la revisión de su contenido, si alguna de ellas así lo requiere expresamente a la otra en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de notificación de la declaración de nulidad. En el supuesto de que las partes no se reúnan, o en cuanto no exista acuerdo expreso que legalmente lo sustituya, seguirán vigentes todas las cláusulas del convenio, tanto normativas como obligacionales, que no estén afectadas directamente por la declaración de nulidad. Superado dicho plazo y hasta nuevo acuerdo en el período máximo de 6 meses. En el caso de no acuerdo, ambas partes se someterán a mediación.

Artículo 11. *Garantías personales.*

Se respetarán a título individual las condiciones económicas o de otra índole que fueran superiores a las establecidas en el presente convenio colectivo, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, quedando consolidadas.

Sin perjuicio del respeto de los derechos que pudieran tener consolidados con motivo de las condiciones salariales convencionales o contractuales que se le vinieran aplicando, a los/las trabajadores/as que puedan venir subrogados/as de otras empresas, se les aplicará la estructura salarial regulada en el presente convenio en atención al grupo profesional en el que sean encuadrados, considerándose la diferencia que pudiera existir con las anteriores condiciones económicas con un complemento personal pasando a integrarse en el plus personal.

Artículo 12. *Garantías colectivas.*

Continuarán en vigor los acuerdos de centro de trabajo y las mejoras de los convenios de empresa firmados con la representación legal del personal que establecen condiciones más beneficiosas a las dispuestas en el presente convenio colectivo.

Artículo 13. *Derecho supletorio.*

En lo no previsto en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente que resulte de aplicación y, particularmente, a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, se aplicará como norma supletoria el II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, manteniendo, en todo caso, la prioridad aplicativa dispuesta en el artículo 1 del presente convenio colectivo.

Artículo 14. *Estructura de la negociación colectiva en la empresa.*

La negociación colectiva en la empresa se articula a través del presente convenio colectivo de empresa que tiene eficacia general en todos los centros de trabajo y se aplica como derecho mínimo a todos/as los/las trabajadores/as de la empresa.

No obstante, teniendo en cuenta las diferentes actividades a las que se dedica la empresa en los diversos centros de trabajo de todo el territorio nacional, adicionalmente al presente convenio se podrán negociar acuerdos entre la empresa y la representación legal del personal para determinados centros de trabajo que desarrollen o adapten a las necesidades de los mismos algunos aspectos del presente convenio (equiparación salarial, adscripción a niveles salariales, jornada, sistemas de turnos, organización de las vacaciones, horarios, festivos, etc.), respetando en todo caso la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa como contenido mínimo. Los acuerdos que se firmen se notificarán a la comisión paritaria del convenio colectivo para su conocimiento y ratificación.

Mínimamente, aspectos relacionados con el cumplimiento de la jornada máxima sectorial si esta fuera inferior a la establecida en el presente convenio, estableciendo la fórmula de compensación del exceso de jornada. Y aspectos de referencia salarial sectorial, estableciendo un complemento de convergencia sectorial para cada colectivo, en la cuantía y forma que se determine.

La vocación de este convenio, sin perjuicio de una realidad constatada, es corregir en el tiempo las posibles diferencias que la prioridad aplicativa permite, sin poner en riesgo ni el empleo ni la viabilidad de la empresa, y sin privar por más tiempo de una norma convencional en la empresa que despeje cualquier duda del marco laboral aplicable.

Teniendo en cuenta que más del 85 % de la actividad de la empresa se concentra en la ejecución de contratos para el sector público y la nueva Ley de Contratos del Sector Público dispone la obligación de las empresas adjudicatarias de aplicar las condiciones salariales conforme a los convenios colectivos sectoriales de aplicación, ambas partes se comprometen a negociar la aplicación de la convergencia sectorial en cada centro de trabajo, de forma progresiva, conforme vayan finalizando dichos contratos del sector público.

Asimismo, en los procesos de negociación de la convergencia sectorial entre la empresa y la representación del personal, se tendrá en cuenta lo dispuesto en el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2018-2020 referido al establecimiento, de manera progresiva, de un salario mínimo de 14.000 € anuales.

Para ello, en el plazo máximo de 4 meses desde la firma del convenio se presentará a la representación legal del personal de los centros de trabajo en los que se tenga que negociar la convergencia sectorial una propuesta de calendario de negociaciones que, a la vez, incluirá una propuesta concreta de convergencia que, obligatoriamente, tendrá en cuenta lo dispuesto en la disposición adicional segunda para los/las trabajadores/as del grupo profesional V y también para los niveles salariales D y E del grupo profesional IV.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo, Contratación y Clasificación Profesional

Artículo 15. *Facultades de organización del trabajo.*

La organización del trabajo en cada uno de los centros, dependencias, instalaciones y lugares de trabajo de la empresa, con sujeción a este convenio y a la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, los representantes legales del personal tendrán las competencias reconocidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, así como las reconocidas en los procedimientos de modificación de condiciones de trabajo y empleo.

Ambas partes manifiestan que la organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, rentabilidad, calidad y servicio basado en la óptima utilización de todos los recursos. Que dicho objetivo se alcanza más fácilmente

en colaboración entre la empresa y los/las trabajadores/as y sus representantes y que el mismo no puede suponer un menoscabo o perjuicio de los derechos y dignidad de los/las trabajadores/as.

Artículo 16. *Obligaciones del personal.*

Los/las trabajadores/as estarán obligados/as a cumplir las órdenes, procedimientos, normas e instrucciones de la empresa en el ejercicio regular de sus facultades de dirección.

Los/las trabajadores/as serán responsables de los equipos de trabajo y medios que tengan que utilizar en el desempeño de sus tareas, tanto en las instalaciones de la empresa como en las de los clientes y no podrán ser utilizados para uso personal.

Los/las trabajadores/as estarán obligados/as a utilizar los programas informáticos, medios tecnológicos y de comunicación de acuerdo con las normas internas de la empresa, que, en ningún caso, se podrán utilizar para uso personal.

Todo lo anterior obedecerá al ejercicio regular de las facultades directivas de la empresa dentro del cometido general del puesto de trabajo de los/las trabajadores/as y siempre que las órdenes, procedimientos, normas e instrucciones no excedan de la razonable competencia empresarial.

Artículo 17. *Cobertura de vacantes y preaviso.*

Aquellas vacantes que se produzcan en la empresa y que la dirección decida cubrirlas, podrán ser cubiertas con personal propio o acudiendo a la contratación externa. Tendrán prioridad los/las trabajadores/as de la plantilla de la empresa siempre que cumplan los requisitos.

Para la cobertura de vacantes se utilizarán los sistemas de libre designación o los procesos de selección que en cada caso establezca la dirección de la empresa.

Las vacantes que se produzcan en la empresa y sea necesaria su cobertura, se ofertarán, en primer lugar, a los/las trabajadores/as de la plantilla para que puedan participar en el proceso de selección, teniendo preferencia para su cobertura los/las trabajadores/as con contrato indefinido y posteriormente los/las trabajadores/as eventuales con mayor antigüedad, siempre que estén capacitados/as para desempeñar el puesto vacante.

Asimismo, tendrán prioridad para ocupar las vacantes de jornada completa que se produzcan los/las trabajadores/as que tienen un contrato a tiempo parcial, siempre que estén capacitados para desempeñar el puesto vacante.

Cuando la empresa decida prescindir de los servicios de un/a trabajador/a deberá comunicárselo, por escrito, con una antelación de quince días, excepto en los supuestos de extinción contractual con preaviso legalmente establecido, del despido disciplinario, de los contratos de interinidad y de los de duración determinada en los que el cese en el trabajo coincida con la fecha de finalización prevista en el contrato. El incumplimiento del preaviso dará derecho al/la trabajador/a al cobro, junto con la liquidación, de una indemnización equivalente al salario de los días que falten de preaviso.

Artículo 18. *Período de prueba.*

Con carácter general, y sin perjuicio de las distintas modalidades de contratación que la empresa concierte para cada caso, se establece un período de prueba de 6 meses para el personal titulado y de 2 meses para los/las demás trabajadores/as. En todo caso se deberá pactar expresamente en el contrato de trabajo entre la empresa y el/la trabajador/a.

En caso de promoción interna, el período de prueba para el nuevo puesto de trabajo será de 6 meses para el personal titulado y de 2 meses para los/las demás trabajadores/as. En el supuesto de no superar el período de prueba el/la trabajador/a volverá a su anterior puesto de trabajo.

Estos períodos serán de trabajo efectivo, descontándose, por tanto, la situación de incapacidad temporal cualquiera que sea el motivo de la misma.

Artículo 19. *Contrato eventual por circunstancias de la producción.*

En atención a las especiales características de los sectores para los que trabaja la empresa, que implica frecuentes e irregulares períodos en los que se acumulan las tareas, la empresa podrá concertar contratos eventuales por un tiempo no superior a 6 meses en un período de 12 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas y en caso de persistir las mismas.

Artículo 20. *Contrato por obra o servicio determinado.*

Se consideran actividades con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, los trabajos que sean encargados por los clientes de forma singularizada o a través de concurso público, y queden soportados, aún cuando sufran posteriores modificaciones, por un encargo temporal o un contrato.

Para cubrir dichas actividades, ya sea un servicio concreto o un conjunto de servicios, la empresa podrá utilizar el contrato para obra o servicio determinado, con vigencia temporal equivalente a la requerida para la ejecución de los trabajos incluidos en el encargo o contrato, extendiéndose como máximo, a la duración de éste y de sus prórrogas o renovaciones sucesivas. Este contrato no podrá tener una duración superior a 3 años. Transcurrido el plazo de 3 años los/las trabajadores/as adquirirán la condición de fijos/as de empresa.

En los casos en los que la obra o servicio contratado por la empresa con los clientes tenga una duración superior a los tres años, los/las trabajadores/as adquirirán la condición de fijos/as de empresa cuando haya transcurrido el plazo de 1 año, para lo cual deberán firmar el correspondiente contrato indefinido.

Podrá extinguirse el contrato por obra o servicio determinado en aquellos supuestos en que por disminución del volumen del servicio contratado resulte innecesario el número de trabajadores/as contratados/as para la ejecución del mismo, exclusivamente en aquellos servicios que por su propia naturaleza presentan una actividad decreciente en el tiempo, en cuyo caso se podrá reducir el número de trabajadores/as contratados/as en proporción a la disminución del servicio. En estos casos el cese se notificará al/la trabajador/a por escrito tal como establece la legislación vigente.

Artículo 21. *Contrato a tiempo parcial.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o duración determinada, en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad contractual.

Se podrán concertar horas complementarias adicionales a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial. De acuerdo con el artículo 12 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/a trabajador/a a tiempo completo comparable.

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 40 % de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. El/la trabajador/a deberá ser preavisado con tres días de antelación.

El número de horas complementarias voluntarias no podrá exceder del 20 % de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. El/la trabajador/a deberá ser preavisado/a con tres días de antelación. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las complementarias no podrá exceder la jornada anual máxima establecida en el convenio.

Las horas complementarias pactadas y voluntarias se realizarán de acuerdo con las necesidades de la empresa y se retribuirán como ordinarias.

Artículo 22. *Contratación a través de empresas de trabajo temporal.*

Los/las trabajadores/as puestos/as a disposición a través de empresas de trabajo temporal que vayan a prestar servicios para la empresa en puestos de trabajo estables, podrán estar contratados en esta modalidad un máximo de 12 meses, pasando a ser contratados/as directamente por la empresa a partir de dicha referencia temporal. Se exceptúan de este acuerdo aquellas plazas vacantes de empleo estable que puedan ser objeto de recolocación para personal indefinido, por acuerdo de estabilidad en el empleo.

Artículo 23. *Confidencialidad.*

Durante la vigencia de los contratos de trabajo e incluso después de la extinción de los mismos, los/las trabajadores/as se comprometen a mantener la más estricta confidencialidad y deber de secreto sobre cualquier información, actividad, tarea, proceso, proyecto, diseño, desarrollo, innovación, tecnología o equipo; incluidos los datos de carácter personal, de proveedores, de clientes, de asociados o de terceros a los que hubiera tenido acceso en la empresa durante la vigencia del contrato.

Al mismo tiempo, los/las trabajadores/as cumplirán las instrucciones de la empresa y en el desempeño de sus tareas adoptarán las medidas a su alcance para evitar el acceso por parte de terceras personas a la información y documentación confidencial de la empresa.

Artículo 24. *Permanencia en la empresa.*

La empresa facilita a los/las trabajadores/as una especialización profesional adaptada a las funciones a desempeñar, para lo cual realiza cursos de formación teórico-prácticos, con una duración mínima de 160 horas, cuyo coste corre íntegramente a cargo de la empresa y se considerará a todos los efectos tiempo efectivo trabajado.

Por este motivo, los/las trabajadores/as se comprometen a seguir prestando servicios para la empresa durante un período de duración no superior a dos años, para lo cual se deberá firmar, por escrito, el correspondiente pacto de permanencia entre el/la trabajador/a y la empresa, siempre que se facilite formación efectiva. El tiempo se computará una vez superado el período de prueba.

El incumplimiento del compromiso de permanencia por parte del/la trabajador/a, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación la indemnización por daños y perjuicios, no superando dicho descuento el importe total de la liquidación.

Artículo 25. *Extinción de contrato voluntaria.*

Los/las trabajadores/as que deseen extinguir el contrato de trabajo de forma voluntaria, estarán obligados/as a ponerlo en conocimiento de la empresa con la antelación de 15 días a la fecha efectiva de la extinción para los contratos que superen el año de duración. El preaviso deberá notificarse por escrito y la empresa vendrá obligada a firmar el acuse de recibo.

El incumplimiento de la obligación de preavisar, con la referida antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del/la trabajador/a una cuantía equivalente al importe de su salario por cada día de retraso en el aviso.

Las liquidaciones se pondrán a disposición de los/las trabajadores/as el mismo día del cese en los casos en que hayan respetado el citado preaviso y dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha de la baja en la empresa en el resto de los casos.

Artículo 26. *Clasificación profesional.*

Los/las trabajadores/as de la empresa Severiano Servicio Móvil, S.A., afectados/as por el presente convenio colectivo serán clasificados teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad, iniciativa, mando y complejidad, de acuerdo con las actividades profesionales que realicen, en grupos profesionales y áreas funcionales que se especifican en este sistema de clasificación profesional.

En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

– Conocimientos y experiencia.–Factores para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

– Autonomía.–Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

– Responsabilidad.–Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

– Iniciativa.–Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento de las normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

– Mando.–Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

– Complejidad.–Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

La adscripción de los/las trabajadores/as a cada grupo profesional, área funcional y nivel será competencia de la dirección de la empresa, recibiendo, previamente, por parte de la empresa la formación adecuada al puesto de trabajo. La representación legal del personal o el/la trabajador/a afectado/a podrá solicitar a la comisión paritaria la resolución de las discrepancias que hayan podido surgir previas a la reclamación judicial que, en su caso, corresponda.

De conformidad con los criterios establecidos en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores la clasificación profesional se efectuará atendiendo a las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas categorías con distintas funciones, tareas y especialidades.

Todos los/las trabajadores/as serán adscritos/as a una determinada área funcional y a un grupo profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de la empresa.

Áreas funcionales:

La clasificación profesional tendrá dos áreas funcionales:

– Área funcional de administración.–Personal que por sus aptitudes profesionales, desempeña en la empresa las funciones relacionadas con tareas económico-administrativas, de recursos humanos, comercial y marketing, de tecnologías y de gestión general de la empresa. Este colectivo se considerará personal de estructura.

– Área funcional de servicios.–Personal que por sus aptitudes profesionales, desempeña en la empresa las funciones relacionadas directa o indirectamente, con la producción y los servicios prestados por la empresa, sin perjuicio de que puedan realizar, a su vez, funciones de supervisión y coordinación. Igualmente engloba al personal que, por su formación o experiencia, desempeña funciones complementarias a la actividad principal. Este colectivo se considerará personal adscrito a servicios contratados y servicios auxiliares.

Grupos profesionales:

Grupo Profesional I:

Criterios Generales: Los/las trabajadores/as pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: Titulación universitaria de grado superior; o formación y experiencia equivalentes reconocidas por la empresa.

Grupo Profesional II:

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

Formación: Titulación universitaria de grado medio; o formación y experiencia equivalentes reconocidas por la empresa. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este grupo, titulados/as superiores de entrada.

Grupo Profesional III:

Criterios Generales: Son aquellos/as trabajadores/as que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores/as, en un estadio organizativo menor.

Formación: Titulación universitaria de grado medio técnico especialista de formación profesional; o formación y experiencia equivalentes reconocidas por la empresa.

Grupo Profesional IV:

Criterios Generales: Son aquellos/as trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los/las trabajadores/as encargados/as de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas. Asimismo, también comprenden las tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período intermedio de adaptación.

Formación: Bachillerato, BUP o equivalente, Técnico/a en formación profesional; o formación y experiencia equivalentes reconocidas por la empresa, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo Profesional V:

Criterios Generales: Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir esfuerzo físico, con formación y conocimientos elementales, con un período pequeño de adaptación.

Formación. La de los niveles básicos obligatorios, Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO), Técnico/a en formación profesional; o formación y experiencia equivalentes reconocidas por la empresa, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Asignación de niveles salariales:

La empresa asignará a cada uno de los/las trabajadores/as el nivel salarial que le corresponda en cada grupo profesional teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, complejidad y nivel de mando. Asimismo, para la asignación de los niveles en cada centro de trabajo la empresa tendrá en cuenta el ajuste de los costes de personal a la adjudicación de los concursos públicos y a los contratos firmados con los clientes, de tal forma que se garantice que el servicio no esté en una situación de pérdidas. Será exclusiva responsabilidad de la empresa no concursar por debajo de los costes mínimos del convenio sectorial, sin olvidar la vocación de convergencia sectorial de este marco laboral. La asignación de niveles salariales se producirá en el momento de la contratación atendiendo a la clasificación profesional.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 del convenio colectivo, la representación de la empresa o del personal de los centros de trabajo podrá solicitar la apertura de un proceso para la negociación de la convergencia sectorial y de las equiparaciones salariales, en el que se tendrán en cuenta las condiciones de los contratos firmados con los clientes y la situación de la empresa.

De esta convergencia sectorial y equiparación salarial se exceptuarán todos los niveles salariales del grupo V, salvo el A, dado que los mismos quedan para su aplicación en actividades sin referencia sectorial en el encuadre de la empresa (actividad principal el transporte y la logística), como por ejemplo la digitalización, sin perjuicio de que en dicha actividad sean de aplicación el resto de niveles salariales y grupos profesionales.

Promoción del personal:

La promoción de trabajadores/as a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza será de libre designación por la empresa.

Para la promoción de trabajadores/as se convocará un proceso de selección en el que se tendrán en cuenta, de forma objetiva, los aspectos siguientes:

- Titulación adecuada, formación y conocimientos.
- Evaluación de desempeño de las distintas funciones y puestos.
- Historial profesional.
- Relaciones sociales y con el cliente.
- Nivel de colaboración y disponibilidad funcional.
- Nivel de preocupación por la prevención de riesgos laborales.
- Superar satisfactoriamente las pruebas teórico-prácticas que se puedan proponer por la empresa.

En el proceso de selección se realizará una evaluación del desempeño en la que se tendrán en cuenta los datos aportados por el informe de evaluación y los facilitados por el/la propio/a trabajador/a en la entrevista realizada para el proceso de evaluación.

Con objeto de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre los/las trabajadores/as que participen en los procesos de selección, se establece que sobre cualquier tipo de reclamación que se pudiera presentar relacionada con los procesos de selección de personal para la promoción de trabajadores/as, se informará a los/las trabajadores/as afectados/as. En el caso de que después de facilitar la información a los/las afectados/as se mantenga la reclamación, se presentará en la comisión paritaria, la cual dispondrá de un plazo de 15 días hábiles para alcanzar un acuerdo o dictar una resolución. En dicho caso, la comisión paritaria deberá escuchar a la representación legal del personal del centro afectado o solicitarle informe con carácter previo a su resolución.

Asimismo, se informará y consultará a la representación del personal de los requisitos y de los modelos de evaluación que se utilizarán en cada proceso.

Durante la vigencia del convenio la comisión paritaria analizará el sistema de clasificación profesional para adaptarlo al sectorial, en caso de considerarlo necesario, y por deliberación y acuerdo trasladará a la futura comisión negociadora sus propuestas.

CAPÍTULO III

Régimen Retributivo

Artículo 27. *Conceptos salariales.*

Las retribuciones de los/las trabajadores/as incluidos/as en el ámbito de aplicación del presente convenio estarán distribuidas, en su caso, entre el salario base y los complementos del mismo.

Los/las trabajadores/as percibirán el salario bruto anual que figura en las tablas salariales del convenio colectivo, distribuido en 12 pagas mensuales y 2 gratificaciones extraordinarias.

Se entenderá por salario hora el cociente que resulte de dividir el salario total en cómputo anual (salario base, gratificaciones extraordinarias y pluses), entre la jornada anual de trabajo efectivo pactada.

Los/las trabajadores/as con contrato a tiempo parcial percibirán todos los conceptos salariales que les correspondan en proporción a la jornada pactada en su contrato de acuerdo con la legislación vigente.

El pago de las retribuciones se efectuará por meses vencidos, mediante ingreso en la cuenta corriente o libreta de ahorro, dentro de los cinco días siguientes al mes natural del devengo. El resguardo de la transferencia suplirá la firma del/la trabajador/a en el recibo de salarios. La nómina se entregará a los/las trabajadores/as a través del portal del empleado. Aquellos/as trabajadores/as que no tengan acceso al portal del empleado se les entregará el recibo en el centro de trabajo.

Artículo 28. *Salario base.*

Para cada grupo profesional y nivel se establece el salario base que se recoge en las tablas salariales.

El importe anual del salario base se percibirá en 12 mensualidades y remunera la jornada anual de trabajo efectivo, pactada en este convenio.

Artículo 29. *Gratificaciones extraordinarias.*

Durante los meses de julio y diciembre, la empresa abonará a los/las trabajadores/as una gratificación extraordinaria con una cuantía de 30 días de salario base, que se percibirá en torno al día 15 de los referidos meses y tendrán un devengo semestral. Dichas gratificaciones extraordinarias se podrán percibir prorrateadas mensualmente, previo acuerdo entre la representación del personal y la empresa o en su ausencia entre el/la trabajador/a y la empresa, previa solicitud de éste/a, que podrá revocar cuando lo estime conveniente. En estos casos se informará a la comisión paritaria.

Artículo 30. *Plus personal.*

Con motivo de adaptar los conceptos retributivos a la nueva estructura salarial, algunos/as trabajadores/as de la empresa mantienen unas diferencias salariales a su favor que se le integrarán en un plus personal individualizado. Dicho plus incluye la cantidad que algunos/as trabajadores/as venían percibiendo, anteriormente a la firma del presente convenio, por distintos conceptos retributivos, que se les mantuvo como derecho individual y se les incorporó al plus personal. Este plus tendrá el mismo incremento que las tablas salariales del convenio colectivo.

Artículo 31. *Plus de turno fijo de noche.*

Es un complemento de puesto de trabajo que no tiene carácter consolidable y se percibe por el hecho de trabajar a turno de noche.

Este complemento se devenga por día realmente trabajado y su cuantía asciende a 197,24 euros brutos al mes y se percibirá en 12 mensualidades. En caso de realizar días sueltos a turno de noche se percibirá la cuantía de 9,39 euros por día efectivamente trabajado y en el supuesto que no se realice toda la jornada, se percibirá la parte proporcional del plus correspondiente a las horas trabajadas en turno de noche.

Artículo 32. *Plus de trabajo en festivos.*

Dada la naturaleza de la actividad y los sectores para los que se prestan servicios, se hace necesario trabajar los 14 días festivos del año. Por este motivo, los/las trabajadores/as que obligatoriamente tengan que trabajar un día festivo podrán optar por una de las compensaciones siguientes:

- Percibir la cantidad de 95,96 euros brutos por día efectivamente trabajado y no librar otro día.
- Percibir la cantidad de 35,00 euros brutos por día efectivamente trabajado y librar otro día, que se disfrutará en una fecha que acordarán entre la empresa y el/la trabajador/a o a continuación del período de disfrute de las vacaciones.

En el supuesto de que se trabaje una parte de la jornada se percibirá el plus proporcionalmente.

Tendrán la consideración de festivos especiales los días de Navidad, Año Nuevo, Reyes y los días de Nochebuena y Nochevieja, abonándose a los/las trabajadores/as que obligatoriamente tengan que trabajar dichos días la cantidad de 117,28 euros por día efectivamente trabajado. En el supuesto de que se trabaje una parte de la jornada se percibirá el plus proporcionalmente. En estos festivos también se tendrá la opción de librar y percibir la cantidad de 45,00 euros.

El derecho de opción del/la trabajador/a a percibir la cantidad establecida y no librar otro día se podrá ejercer un máximo de 10 días festivos al año.

Artículo 33. *Plus de coordinación.*

Los/las trabajadores/as que hayan sido designados/as por la dirección de la empresa para desempeñar la función de coordinador/a percibirán la cantidad de 75,00 euros brutos al mes, en concepto de plus de coordinación, que no tendrá carácter consolidable. Dicho plus se percibirá, exclusivamente, mientras realice las funciones de coordinador/a y se abonará en 12 mensualidades, dejando de percibirse desde el momento en que no realice las funciones citadas. En caso de realizar la función de coordinador/a en días sueltos se percibirá la cuantía de 3,57 euros por día efectivamente trabajado. Este concepto que obedece a funciones específicas no podrá ser objeto de compensación en el proceso de equiparación salarial a la nueva estructura salarial del convenio. Este valor se aplicará a partir de la firma del convenio. En el supuesto de que algunos/as trabajadores/as que realicen dichas funciones tengan un cuantía superior mantendrán la diferencia a título personal.

Artículo 34. *Plus de jefatura de equipo.*

Los/las trabajadores/as que además de realizar las funciones habituales de su puesto de trabajo hayan sido designados/as por la dirección de la empresa para desempeñar la función de jefatura de equipo supervisando y controlando a un grupo de trabajadores/as, en número no inferior a tres ni superior a ocho, percibirán la cantidad de 40,00 euros brutos al mes, en concepto de plus de jefatura de equipo, que no tendrá carácter consolidable. Dicho plus se percibirá, exclusivamente, mientras realice las funciones de jefe/a de equipo y se abonará en 12 mensualidades, dejando de percibirse desde el momento en que no realice las funciones citadas. En caso de realizar la función de jefe/a de equipo en días sueltos se percibirá la cuantía de 1,90 euros por día efectivamente trabajado. Este concepto que obedece a funciones específicas no podrá ser objeto de compensación en el proceso de equiparación salarial a la nueva estructura salarial del convenio. Este valor se aplicará a partir de la firma del convenio.

Artículo 35. *Incremento salarial.*

Para el año 2017 se aplicará un incremento salarial del 1,1 % sobre las tablas salariales y demás conceptos retributivos.

Para el año 2018 se aplicará un incremento del 1,2 % sobre las tablas y demás conceptos salariales. Asimismo, para el año 2018 se garantiza una revisión salarial hasta el 100 % del IPC real de dicho año, que se aplicará con efectos del 1 de enero de 2018.

Para el año 2019 se aplicará un incremento del 1,2 % sobre las tablas y demás conceptos salariales. Asimismo, para el año 2019 se garantiza una revisión salarial hasta el 100 % del IPC real de dicho año, que se aplicará con efectos del 1 de enero de 2019.

Artículo 36. *Plus de transporte.*

Se establece un plus de transporte de 106,62 euros brutos al mes, que se devengará por día realmente trabajado y se percibirá en 12 mensualidades. Con efectos 1 de enero de 2020 se elimina el plus de transporte de la estructura salarial del convenio colectivo y su valor se incorpora al salario base aplicando la fórmula siguiente ($106,62 \times 12 = 1.279,44 / 14 = 91,38$), habiendo aplicado los incrementos salariales correspondientes. Se mantendrán los acuerdos firmados en los distintos centros de trabajo en los que se ha eliminado el plus de transporte de su estructura salarial incorporando su valor al salario base.

Artículo 37. *Plus de convergencia sectorial.*

En aquellos centros de trabajo con inferioridad salarial con respecto al sector se negociará un plus para la convergencia sectorial que se integrará en el plus personal al que no se le podrá aplicar la compensación y absorción, que se estructurara en 12 mensualidades, de acuerdo con lo dispuesto en la disposición adicional segunda del presente convenio colectivo.

Artículo 38. *Dietas y gastos de locomoción.*

Todos los viajes por cuenta de la empresa deberán ser conocidos y autorizados, previamente a su inicio, por la dirección de la empresa.

Los/las trabajadores/as que por necesidades de la empresa tengan que efectuar desplazamientos temporales que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, percibirán en concepto de dietas las cantidades siguientes:

– Dieta (gastos de manutención y estancia): será de 57,00 euros brutos/día para todos los grupos profesionales. Desayuno 4,00 euros, Comida 11,50 euros, Cena 11,50 euros y Alojamiento 30,00 euros. La cantidad de alojamiento se podrá sustituir, de forma voluntaria, por la reserva y abono directo del hotel por parte de la empresa.

Las nuevas cantidades asignadas para el desayuno, comida y cena se abonarán a partir de la fecha de la firma del convenio.

Cuando por parte de la dirección se autorice la utilización de vehículo propio, los gastos de locomoción se abonarán a razón de 0,19 euros brutos/kilómetro.

Como norma habitual la empresa se encarga de organizar y abonar directamente los gastos de alojamiento de los/las trabajadores/as desplazados/as, no obstante, a solicitud del/la trabajador/a se podrá sustituir por el abono al/la trabajador/a de la cantidad establecida por el alojamiento (30,00 euros).

El/la trabajador/a desplazado/a temporalmente tendrá derecho a solicitar un anticipo semanal de las dietas.

CAPÍTULO IV

Jornada de Trabajo

Artículo 39. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, 1.792 en cómputo anual. El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al inicio como al final de la jornada diaria, el/la trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo.

La dirección de la empresa tendrá la facultad de adaptar los horarios a las exigencias propias de los sectores para los que se prestan las actividades definidas en el ámbito funcional del convenio, estableciendo los turnos, jornadas y sistemas de trabajo continuo que en cada momento necesiten los clientes para los que se trabaja, asignando a los mismos a los/las trabajadores/as que considere más adecuados/as. Dichos turnos,

jornadas y sistemas de trabajo continuo tendrán el carácter de obligatorios. Todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establece un período de descanso de 20 minutos que tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

En función de las necesidades de los servicios se podrán establecer otros tipos de jornada, previa comunicación y negociación con la representación del personal. Todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Se recoge como Anexo 1 el desarrollo de la jornada de trabajo.

Artículo 40. *Horas extraordinarias.*

Las horas de trabajo que excedan de la jornada ordinaria diaria, o semanal, tendrán la consideración de horas extraordinarias y se compensarán con descanso equivalente, mejorado en un 25 %, o se abonarán a razón de 11,99 euros brutos por hora efectivamente trabajada.

En el supuesto de que el/la trabajador/a opte por compensarlas con descanso, éste se realizará previo acuerdo con la empresa, siempre que las necesidades organizativas y productivas lo permitan, a continuación de las vacaciones o en días sueltos, para lo que deberá mediar un preaviso de 5 días hábiles. Dichas horas se tendrán que librar en un período máximo de 6 meses, en caso contrario se abonarán.

A efectos del límite máximo de horas extraordinarias no se computarán las que se compensen por tiempos de descanso equivalentes dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. Los descansos compensatorios serán programados de común acuerdo por empresa y trabajador/a, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, preferiblemente para los momentos de menor actividad de la empresa y procurando que se disfruten de manera consecutiva al descanso semanal.

El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación será voluntaria para los/las trabajadores/as. No obstante, dada la naturaleza de la actividad y los sectores para los que presta servicios, los/las trabajadores/as se obligan a realizar las horas extraordinarias necesarias para finalizar los trabajos de conducción, entrega o reparto y recogida, preparación de vehículos y la documentación de los mismos que estén iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo, con el límite máximo legalmente establecido.

Artículo 41. *Flexibilidad de la jornada.*

Por necesidades de los servicios contratados la empresa podrá distribuir la jornada de trabajo de forma irregular a lo largo del año, en un porcentaje máximo del 5 % de la jornada anual. Asimismo también podrá modificar hasta un máximo de 10 días al año la distribución del calendario laboral. En estos casos se informará a los/las trabajadores/as afectados/as y a la representación del personal con, al menos, 5 días de antelación.

La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de los 12 meses siguientes, previo acuerdo entre la empresa y el/la trabajador/a, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

Artículo 42. *Vacaciones.*

El personal regulado por el presente convenio tendrá derecho a 22 días laborables de vacaciones anuales, en jornada de 5 días semanales, que se disfrutarán, preferentemente, coincidiendo con los períodos de menor actividad en cada servicio, que en la actualidad son los meses de julio, agosto, septiembre y diciembre, en turnos rotatorios. Los sistemas de rotación serán objeto de negociación con la representación del personal de cada centro de trabajo.

Los turnos de vacaciones serán fijados por la empresa, negociándose previamente con la representación del personal, estableciéndose el correspondiente calendario con una

antelación de dos meses de la fecha de inicio del disfrute. La fecha de comienzo se hará coincidir con un lunes o con el primer día laborable de su jornada y se disfrutarán por semanas completas, salvo acuerdo de las partes.

A efectos de cómputo de vacaciones, éstas se realizarán por año natural del 1 de enero a 31 de diciembre de cada año.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el permiso de maternidad, paternidad, nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada de enfermedad común, accidente de trabajo, accidente no laboral o enfermedad profesional que imposibilite al/la trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el/la trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

CAPÍTULO V

Formación y movilidad

Artículo 43. *Formación.*

La formación constituye una obligación para el/la trabajador/a, siempre que se imparta dentro de la jornada laboral o exista una compensación al efecto, fundamentalmente, se estructurará en módulos de corta duración, complementados por formación en el puesto de trabajo.

Cuando por necesidades técnicas, organizativas o de los servicios contratados sea necesario organizar actividades formativas, la realización de los módulos de formación será obligatoria para el/la trabajador/a, siempre que se imparta dentro de la jornada laboral o exista una compensación al efecto.

Los/las trabajadores/as que superen un módulo de formación se comprometen a utilizar las técnicas y destrezas adquiridas en el mismo.

Como norma general los cursos de formación se impartirán dentro de la jornada laboral y tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo. No obstante, cuando por necesidades técnicas, organizativas, productivas o de los servicios contratados por las empresas sea necesario organizar los cursos de formación fuera de las horas de trabajo, los/las trabajadores/as que asistan tendrán derecho a compensar las horas de asistencia con un descanso equivalente, que se realizará dentro de los 12 meses siguientes a la fecha de finalización del curso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, previo acuerdo entre la empresa y el/la trabajador/a. Se atenderán las especiales circunstancias que justifiquen la indisponibilidad del/la trabajador/a fuera de la jornada de trabajo de manera excepcional.

De conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley que regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo, se entenderá cumplido el derecho de los/las trabajadores/as al permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo con las acciones formativas impartidas por la empresa dentro del Plan de Formación.

Con el objetivo de garantizar la participación de la representación del personal en la elaboración y seguimiento del plan de formación, se acuerda constituir un comité de seguimiento del plan de formación que estará integrado por tres representantes de la empresa y tres representantes del personal. La representación del personal en el comité de seguimiento tendrá el nivel de representación ponderado que le corresponde con su nivel de representatividad en la empresa.

El comité de seguimiento recibirá la documentación de todos los cursos que se organicen en la empresa, ejercerá las funciones de información y consulta de la representación legal del personal y emitirá los informes preceptivos que correspondan.

Cuando por necesidades de los servicios contratados los/las trabajadores/as tengan que realizar cursos de formación dirigidos a la renovación del Certificado de Aptitud Profesional (CAP) y del carnet de mercancías peligrosas (ADR), dichos cursos serán impartidos y financiados por la empresa. El tiempo empleado en la citada formación se imputará al permiso retribuido regulado en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Formación Profesional para el Empleo.

A los/las trabajadores/as que no superen los exámenes de renovación de la autorización que habilita para conducir vehículos que transporten mercancías peligrosas, serán asignados/as, siempre que exista vacante, durante un período máximo de 12 meses a otro trabajo, aunque sea correspondiente a otro grupo profesional, en alguno de los servicios que disponga la empresa. Dentro de dicho plazo máximo de doce meses deberá obtener la citada autorización. En el caso de que no exista vacante el/la trabajador/a tendrá derecho a que la empresa le reserve el puesto de trabajo durante el período de un año.

La empresa entregará un informe anual que recoja el balance de la formación realizada a la comisión paritaria que incluya los cursos realizados, las horas de formación y los costes de la misma.

Los/las trabajadores/as tienen derecho a que se les facilite por parte de la empresa, en la medida de lo posible y sin que condicione la prestación de servicio, la realización de estudios para la obtención de títulos académicos y profesionales oficiales. Tendrán derecho a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional en relación con la actividad del sector, estando obligados a su aprovechamiento.

La empresa se compromete a fomentar el reciclaje profesional:

- Para asegurar la estabilidad del/la trabajador/a en su empleo en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo.
- Para facilitar la reincorporación al puesto de trabajo de los/las trabajadores/as después de un período de excedencia o suspensión del contrato de trabajo.

Asimismo, el/la trabajador/a tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, de acuerdo con lo dispuesto en el convenio colectivo y en el plan de igualdad, o a la concesión de permisos para la formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

La empresa podrá exigir a los/las trabajadores que se encuentren disfrutando de los beneficios enumerados en el punto anterior las calificaciones obtenidas en su estudio, así como justificación de su asistencia normal a las clases. Cuando las calificaciones en un 25% no superen el aprobado o las faltas no justificadas de asistencia a clase superen el 10% del horario docente, serán causa automática del cese de los citados derechos.

Artículo 44. *Movilidad funcional.*

Los/las trabajadores/as deberán cumplir las instrucciones de la empresa y de su línea de mando debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden dentro del contenido general de la prestación, pudiendo llevarse a cabo la movilidad funcional dentro de los grupos profesionales o entre los mismos.

Se entiende por movilidad funcional la facultad de la dirección de la empresa para cambiar, por necesidades técnicas, organizativas, productivas o por necesidades de los servicios contratados, a un/a trabajador/a del puesto de trabajo que venía desempeñando dentro de su grupo profesional o entre grupos profesionales con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se le encomienden, previa formación o adaptación, si fuese necesario.

En todo caso la movilidad funcional y la realización de funciones de superior o inferior grupo profesional se harán conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa le comunicará a los/las trabajadores/as las razones que motivan el cambio de puesto, tareas o funciones, así como la formación o adaptación que se precisa para el desempeño de las mismas con una antelación de, al menos, 10 días, salvo en los casos de exigencia de los clientes o de fuerza mayor.

La negativa de los/las trabajadores/as a dicho cambio, o a realizar cualquier tarea necesaria para el mismo, como la formación o capacitación, será motivo de rescisión de contrato, con la indemnización que establece la legislación vigente.

Los/las trabajadores/as que como consecuencia de la movilidad funcional realicen funciones superiores a las de su grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, podrán reclamar el ascenso al grupo profesional correspondiente a las funciones realizadas. Tendrán derecho, en todo caso, a percibir las diferencias salariales correspondientes.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles que lo justifiquen se le encomendasen, por el tiempo indispensable, funciones inferiores a las que corresponden a su grupo profesional, el/la trabajador/a tendrá derecho a continuar percibiendo su retribución de origen.

Independientemente de los supuestos anteriores, los/las trabajadores/as, sin menoscabo de su dignidad, podrán ser ocupados en cualquier tarea o cometido de las de su grupo profesional, durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo correspondiente a su categoría.

Artículo 45. *Desplazamientos.*

La dirección de la empresa, por razones económicas, técnicas, organizativas o por necesidades de los servicios contratados, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, podrá desplazar, con carácter temporal, hasta el límite de un año, a un/a trabajador/a o grupo de trabajadores/as de su centro de origen a cualquier otro, todo ello de acuerdo con el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

El personal desplazado quedará vinculado a la jornada, horario de trabajo y calendario vigente en el centro de destino.

Cuando el desplazamiento al centro de trabajo de destino exige pernoctar fuera del domicilio habitual, se percibirán las dietas que procedan de conformidad con lo dispuesto en el artículo de dietas y gastos de locomoción. En caso de que no fuera necesario pernoctar, se percibirán las dietas que correspondan por desayuno, comida o cena, a no ser que la localidad en que se vaya a prestar eventualmente el trabajo resulte ser la de residencia del trabajador/a, en cuyo caso, no se devengarán dietas.

Los viajes correspondientes al desplazamiento serán por cuenta de la empresa.

Artículo 46. *Traslados.*

La dirección de la empresa, por razones económicas, técnicas, organizativas, de producción o por necesidades y/o vacantes de los servicios contratados, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, podrá trasladar, con carácter permanente, a un/a trabajador/a o grupo de trabajadores/as de su centro de origen a cualquier otro, todo ello de acuerdo con el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

El personal trasladado quedará vinculado a la jornada, horario de trabajo y calendario vigente en el centro de destino.

Cuando el traslado al centro de trabajo de destino exige cambio del domicilio habitual, la empresa se hará cargo de los gastos originados por la mudanza de acuerdo con lo estipulado en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. El/la trabajador/a tendrá derecho a optar entre que la empresa le abone los gastos originados por la mudanza, tanto los propios como los de los familiares a su cargo, o sustituir el abono de dichos gastos por la percepción de una indemnización por traslado equivalente a 4 meses de salario base, en cuyo caso la empresa solo abonará los gastos del viaje del/la trabajador/a y de los familiares a su cargo.

En caso de que el traslado sea a petición del/la trabajador/a no tendrá derecho a compensación alguna, y si es de común acuerdo entre la empresa y el/la trabajador/a, la compensación, en su caso, será la que las mismas convengan.

CAPÍTULO VI

Conceptos SocialesArtículo 47. *Licencias retribuidas.*

Los/las trabajadores/as, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario base y el complemento personal por los motivos y el tiempo siguiente:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Cinco días naturales en caso de nacimiento de un hijo, con la garantía de que al menos tres son hábiles. A estos efectos los días hábiles se entenderán de lunes a viernes.
- Por accidente o enfermedad graves, intervención quirúrgica y hospitalización:
 - Tres días si se trata de parientes de primer grado por consanguinidad o afinidad y de segundo grado de por consanguinidad.
 - Dos días si se trata de parientes de segundo grado por afinidad.
 - Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
 - En todos estos casos, cuando con tal motivo se necesite realizar un desplazamiento de 75 km, por cada uno de los viajes de ida y vuelta, el permiso se aumentará un día más.
 - En los casos de hospitalización y mientras dure la misma, el/la trabajador/a podrá disponer de los días en las fechas que considere más adecuadas a las necesidades familiares derivadas del ingreso.
 - Cuando el hecho causante del permiso suceda en día no laborable para el/la solicitante, el día de cómputo se iniciará el primer día laborable siguiente. En todos estos casos se garantiza que al menos dos son hábiles.
- Por fallecimiento:
 - Cuatro días si se trata de parientes de primer grado por consanguinidad o afinidad.
 - Tres días si se trata de parientes de segundo grado por consanguinidad o afinidad.
 - En todos estos casos, cuando con tal motivo se necesite realizar un desplazamiento de 75 km, por cada uno de los viajes de ida y vuelta, el permiso se aumentará un día más.
 - Cuando el hecho causante del permiso suceda en día no laborable para el/la solicitante, el día de cómputo se iniciará el primer día laborable siguiente. En todos estos casos se garantiza que al menos dos son hábiles.
- Un día en caso de matrimonio de la madre, padre, hijo o hermanos, que coincidirá con la fecha de la ceremonia.
- Un día natural al año para asuntos propios, cuyo disfrute se fijará por acuerdo entre la empresa y el/la trabajador/a, de acuerdo con las necesidades del servicio. Se podrá conceder un día adicional de asuntos propios siempre que en el servicio no sea necesario realizar la sustitución del/la trabajador/a.
 - En los supuestos en los que no se haya podido disfrutar el segundo día de asuntos propios, sin que sea necesario realizar la sustitución del/la trabajador/a, a la fecha del 30 de septiembre de cada año, la Jefatura de Servicio deberá planificar el disfrute de ese día de acuerdo con el/la trabajador/a durante el último trimestre del año y excepcionalmente podrá establecer el disfrute durante el mes de enero del año siguiente. Se exceptuarán los puestos en los que no exista otra posibilidad que la sustitución.
 - En el supuesto en el que no se pueda cumplir este acuerdo, se elevará el asunto a la comisión paritaria del convenio colectivo.
- Dos días por traslado de domicilio habitual en el supuesto de que en los 3 años anteriores no se haya disfrutado dicho permiso. En caso contrario se aplicará 1 día.

– Hasta 16 horas al año para la asistencia al Médico/a Especialista y también para acompañar a un/a familiar de hasta el primer grado a dicho Médico/a Especialista. En los casos de tratamiento de enfermedades graves dictaminadas por el/la Especialista, el permiso de asistencia al Médico/a Especialista se podrá ampliar en 8 horas adicionales al año.

– Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al/la trabajador/a afectado/a a la situación de excedencia forzosa con derecho a recuperación del puesto de trabajo cuando finalice la obligación del cumplimiento del deber de carácter público y personal. Si el/la trabajador/a recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

– Para realizar funciones sindicales, de representación y en materia de salud laboral, en los términos establecidos en la legislación vigente.

Las parejas de hecho tendrán la consideración de matrimonio y gozarán de dicho tratamiento a los efectos recogidos en este artículo, con la presentación del certificado de convivencia y la inscripción en el registro correspondiente. La licencia por matrimonio a que tuvieran derecho las parejas de hecho, no se podrán repetir en un plazo de cinco años.

En los casos en los que la empresa no conceda un permiso retribuido el/la trabajador/a tendrá derecho a presentar una reclamación ante la comisión paritaria, que deberá dictar una resolución.

Todos los permisos deberán solicitarse con la debida antelación, salvo en los casos de fuerza mayor en los que se podrá justificar a posteriori.

Artículo 48. *Seguro colectivo.*

La empresa tiene concertada una póliza de seguro de accidentes de trabajo para los/ las trabajadores/as afectados/as por el presente convenio. Dicha póliza tendrá las coberturas siguientes:

- Fallecimiento: 38.000,00 euros.
- Invalidez total, absoluta y gran invalidez: 38.000,00 euros.

Artículo 49. *Retirada del carnet de conducir.*

Los/las trabajadores/as que como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa, por orden y cuenta de la misma, les sea retirado el carnet de conducir por un tiempo no superior a seis meses, serán asignados/as durante ese tiempo a otro trabajo, siempre que exista una vacante, aunque sea correspondiente a otro grupo profesional, en alguno de los servicios que disponga la empresa. En los casos de retirada por un tiempo superior a seis meses, el/la trabajador/a podrá pasar a excedencia voluntaria.

No se aplicará lo previsto en el párrafo anterior en los casos de reincidencia o si la retirada del carnet viene motivada por el consumo de estupefacientes, ingestión de bebidas alcohólicas o por hechos considerados como delito. En estos casos el/la trabajador/a causará baja en la empresa.

Los/las trabajadores/as que por necesidades del servicio o de su puesto de trabajo tengan que conducir un vehículo de la empresa están obligados/as a informar, en el momento de su contratación, de los puntos que en ese momento poseen en su permiso de conducción. Igualmente, deberán informar a la empresa con carácter inmediato cuando les sean retirados puntos de su permiso de conducción.

La empresa estará obligada a abonar el 50 % del coste de los cursos de reciclaje para la recuperación de los puntos y/o la recuperación del permiso de conducir a los/las conductores/as que, como consecuencia de conducir un vehículo por orden y cuenta de la misma, se vean

privados de tal permiso. Este derecho se aplicará cuando al menos un 50 % de la pérdida de los puntos provenga de tal conducción.

Que en todo caso quedan excluidos de lo dispuesto en el párrafo anterior los supuestos de privación debida a la comisión de delitos dolosos, a la ingesta de bebidas alcohólicas o estupefacientes, también en caso de reincidencia del/la trabajador/a que ya disfrutara con anterioridad dichos beneficios en los últimos 24 meses.

Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico y seguridad vial, deberán ser abonadas por el/la trabajador/a que sea responsable de las mismas.

En los supuestos en que las multas impuestas sean responsabilidad de la empresa, ésta se hará cargo de su abono.

Artículo 50. *Incapacidad temporal.*

Los/las trabajadores/as afectados/as por el presente convenio que pasen a la situación de incapacidad temporal, tendrán derecho a los complementos siguientes:

– En los casos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social o de la Mutua, hasta alcanzar el 100 % del salario, a partir del primer día de la baja y hasta que pase a la situación de pago delegado por la Seguridad Social o la Mutua.

– En los casos de incapacidad temporal que suponga la hospitalización del/la trabajador/a, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social o de la Mutua, hasta alcanzar el 100 % del salario, a partir del primer día de la baja. Este complemento se abonará durante el tiempo en que el/la trabajador/a esté hospitalizado/a y hasta que pase a la situación de pago delegado por la Seguridad Social o la Mutua.

– En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente no laboral, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social o de la Mutua, a partir del día 10 de la baja, hasta alcanzar el 100 % del salario y de los días 1 al 10 de la baja hasta alcanzar el 75 % del salario. Este complemento se abonará hasta que pase a la situación de pago delegado por la Seguridad Social o la Mutua.

Artículo 51. *Plan de igualdad.*

Los aspectos relacionados con los objetivos de lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, conseguir la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, favorecer la conciliación laboral, personal y familiar en el ámbito de la empresa y prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la empresa y contribuir a la protección contra la violencia de género; se regularán por lo dispuesto en el plan de igualdad vigente en cada momento, negociado con la representación legal del personal y se adjuntará como anexo al presente convenio colectivo.

Artículo 52. *Ropa de trabajo.*

La empresa facilitará a los/las trabajadores/as la ropa de trabajo, de verano e invierno, adecuada para el desempeño de su tarea de acuerdo con lo estipulado en la norma interna aprobada, cuyo uso será obligatorio, comprometiéndose los/las trabajadores/as a mantener las prendas en perfecto estado de conservación y a ofrecer una buena imagen personal. La empresa entregará la ropa de trabajo de conformidad con la norma interna aprobada, de la que se entregará copia a la representación del personal. En el supuesto de que se pretenda cambiar la norma interna se negociará con la representación legal del personal.

Artículo 53. *Licencias sin sueldo y excedencias.*

Los/las trabajadores/as que tengan a su cargo hijos/as menores de 14 años o discapacitados/as y ascendientes mayores de 65 años, dispondrán del tiempo necesario para acompañar a los/las mismos/as a consultas médicas previo aviso y justificación, salvo en los casos de fuerza mayor en los que se podrá justificar a posteriori.

El/la trabajador/a que lleve como mínimo 1 año de servicio podrá pedir, en caso de necesidad justificada, licencias sin sueldo por plazo máximo de 30 días cada año. Esta licencia se podrá solicitar hasta 3 veces al año, mediando un mínimo de una semana entre una y otra. La licencia sin sueldo implica la suspensión de la relación laboral mientras dure la misma y se deberá solicitar con una antelación de una semana y su disfrute no podrá concederse dentro de un mes completo natural. Una vez que el/la trabajador/a se incorpora de la licencia sin sueldo, conservará el mismo puesto de trabajo, la jornada y el turno.

Los/las trabajadores/as fijos/as de plantilla podrán pasar a la situación de excedencia, que podrá ser voluntaria o forzosa. Los términos y condiciones de la excedencia serán las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y en el Plan de Igualdad de la empresa.

Artículo 54. *Anticipos.*

Los/las trabajadores/as tendrán derecho a percibir un anticipo del trabajo ya realizado que se descontará íntegramente en la nómina correspondiente. Los anticipos se deberán solicitar al Departamento de Recursos Humanos antes de jueves de cada semana.

La empresa podrá conceder un anticipo hasta el importe de dos mensualidades del salario bruto. Dicho anticipo tendrá que ser devuelto, obligatoriamente, dentro del año natural estableciéndose entre la empresa y el/la trabajador/a la cantidad de devolución mensual prorrateada, salvo acuerdo entre las partes.

Artículo 55. *Jubilación anticipada.*

Los/las trabajadores/as, siempre que así lo acuerden con la empresa, podrán acogerse a la jubilación a los 64 años en los supuestos y condiciones previstos en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

Los/las trabajadores/as, siempre que así lo acuerden con la empresa, podrán acogerse a la jubilación parcial anticipada regulada en los artículos 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y 166 de la Ley General de la Seguridad Social.

CAPÍTULO VII

Régimen disciplinario

Artículo 56. *Definición de faltas laborales.*

Se consideran faltas laborales, todas las acciones u omisiones cometidas por los/las trabajadores/as que constituyan incumplimientos de las obligaciones propias de la relación laboral, contrarias al ordenamiento jurídico laboral y a lo estipulado en el convenio colectivo.

En consecuencia los/las trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en el presente convenio colectivo.

Artículo 57. *Clasificación de faltas laborales.*

La totalidad de las faltas cometidas por los/las trabajadores/as se clasificarán, atendiendo a la importancia, trascendencia, conveniencia o fraude, negligencia e intencionalidad del/la trabajador/a, en leves, graves y muy graves.

Por faltas de puntualidad, asistencia y abandono de trabajo:

Se considerarán faltas leves:

- Hasta cinco faltas de puntualidad en seis meses o diez en un año, sin causa justificada.
- Tres faltas de puntualidad en un mes, sin causa justificada.
- Faltar un día al trabajo en un período de treinta, sin causa justificada.

– No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

- El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.
- La falta de educación, respeto o consideración, de carácter leve, en el trato con los/las compañeros/as de trabajo y con los clientes o sus empleados/as.
- Las faltas de asistencia, entre un 5 % y un 15 % de las horas impartidas, a un curso de formación, sin causa justificada.

Se considerarán faltas graves:

- Más de cinco faltas de puntualidad en seis meses o de doce en un año, sin causa justificada.
- Más de tres faltas de puntualidad en un mes, sin causa justificada.
- De dos a cinco faltas de asistencia al trabajo en un período de treinta, sin causa justificada. Una sola si es anterior o posterior a un festivo.
- Faltar un día al trabajo en un período de treinta, sin causa justificada siempre que cause un perjuicio a la empresa.
- El abandono del trabajo sin causa justificada que cause perjuicio a la empresa.
- Las faltas de asistencia, en más de un 15 % de las horas impartidas, a un curso de formación, sin causa justificada.

Se considerarán faltas muy graves:

- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte en un año, sin causa justificada.
- Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de 30 días o diez alternos en un año.
- El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, si como consecuencia del mismo, se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuere causa de un accidente.
- La falta de asistencia a un curso de formación, sin causa justificada.

Por incumplimientos en materia de prevención de riesgos:

Se considerarán faltas leves:

- La falta de orden y limpieza en las instalaciones, equipos y lugares de trabajo.
- Arrojar basuras, desperdicios, etc. fuera de los lugares o recipientes destinados al efecto.

Se considerarán faltas graves:

- El incumplimiento de las disposiciones internas de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.
- El incumplimiento de las obligaciones de los/las trabajadores/as en materia de prevención y protección establecidas por la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- La imprudencia o negligencia en un acto de trabajo y la inobservancia de las medidas de prevención de riesgos laborales establecidas.
- Negarse a asistir a los reconocimientos médicos ordenados por la dirección de la empresa, cuando sean obligatorios de acuerdo con la legislación vigente, o no asistir en la fecha concertada para el mismo sin causa justificada.
- Negarse a recibir la información entregada por la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.
- Negarse a asistir o recibir cualquier curso de formación en materia de prevención de riesgos laborales impartidos por la empresa.

– Permitir que los/las subordinados/as realicen sus tareas incumpliendo la normativa sobre prevención de riesgos laborales y las disposiciones internas de la empresa sobre esta materia.

– No utilizar los equipos de protección individual en los lugares o puestos de trabajo en los que esté obligado su uso.

– La falta de orden y limpieza, si como consecuencia de ello, se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuere causa de un accidente de trabajo.

Se considerarán faltas muy graves:

– Retirar o modificar, sin causa justificada, los dispositivos de protección o seguridad de las instalaciones, equipos o útiles de trabajo.

– El incumplimiento de las disposiciones internas de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales, si como consecuencia de ello se puede producir o se produce un accidente grave o muy grave.

– No utilizar los equipos de protección individual en los lugares o puestos de trabajo en los que esté obligado su uso, si como consecuencia de ello se puede producir o se produce un accidente grave o muy grave.

– Permitir que los/las subordinados/as realicen sus tareas incumpliendo la normativa sobre prevención de riesgos laborales y las disposiciones internas de la empresa sobre esta materia, si como consecuencia de ello se puede producir o se produce un accidente grave o muy grave.

– El incumplimiento de las obligaciones de los/las trabajadores/as en materia de prevención y protección establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales, si como consecuencia de ello se puede producir o se produce un accidente grave o muy grave.

– La imprudencia o negligencia en un acto de trabajo que implique riesgo de accidente para el/la trabajador/a, para sus compañeros/as, o peligro de avería en los equipos de trabajo, en las instalaciones o lugares de trabajo de la empresa y en los centros de trabajo propios o de los clientes. En todo caso se considerará imprudencia en acto de trabajo la no utilización de los mecanismos de prevención, medidas de protección individuales o colectivas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio, así como el incumplimiento de los procedimientos, instrucciones, fichas informativas y evaluaciones de riesgos.

Por incumplimientos en las relaciones con el resto del personal:

Se considerarán faltas leves:

– Las discusiones con los/las compañeros/as, por asuntos ajenos al trabajo, dentro de la jornada laboral.

– La falta de aseo y limpieza, así como, presentar una imagen personal deteriorada o descuidada.

– No utilizar la ropa de trabajo o tenerla en un mal estado de conservación y limpieza.

Se considerarán faltas graves:

– La falta de educación o consideración en el trato con los/las compañeros/as de trabajo y con los clientes o sus empleados/as.

– La falta de aseo y limpieza continuada y habitual, así como, presentar una imagen personal deteriorada o descuidada.

– Las ofensas verbales y la falta de respeto al/la empresario/a, a su línea de mando o a sus familiares, así como a sus compañeros/as, subordinados/as, a los/las usuarios/as y al público.

– El abuso de autoridad, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurren infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un/a subordinado/a o colaborador/a.

– El acoso laboral que atente contra la dignidad del/la trabajador/a afectado/a.

– El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Se considerarán faltas muy graves:

– Las ofensas verbales o físicas y la falta grave de respeto al/la empresario/a, a su línea de mando o a sus familiares, así como a sus compañeros/as, subordinados/as, a los/las usuarios/as y al público.

– El abuso de autoridad grave, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurren infracción grave y deliberada de un precepto legal y perjuicio grave para un/a subordinado/a o colaborador/a.

– El acoso sexual, entendiéndose por tal cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

– El acoso por razón de sexo, entendiéndose por tal cualquier comportamiento realizado en función del sexo de la persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

– El acoso laboral que atente gravemente y de forma continuada contra la dignidad del/la trabajador/a afectado/a.

Por negligencia y disminución voluntaria del rendimiento:

Se considerarán faltas leves:

– Leer toda clase de impresos, libros, periódicos, revistas, etc., no relacionadas con el trabajo, durante la jornada laboral.

– Recibir visitas particulares durante las horas de trabajo.

– El abandono o descuido en la conservación de las instalaciones, equipos, máquinas, herramientas y útiles de trabajo.

– La falta de atención y diligencia con los clientes de carácter leve.

Se considerarán faltas graves:

– Causar trastornos en la marcha del trabajo por negligencia simple.

– Las distracciones graves o sistemáticas en el trabajo.

– Entregarse a toda clase de juegos durante la jornada de trabajo.

– La falta de atención y diligencia con los clientes de carácter grave de la que se deriven perjuicios para la empresa.

– El descuido o negligencia en la conservación de material del que se deriven perjuicios para la empresa.

– No comunicar a los/las jefes/as inmediatos/as las anomalías que se observen en las instalaciones, equipos, materiales, productos y sustancias, durante el desarrollo del trabajo.

– Incumplimiento de las normas e instrucciones de la empresa con carácter general y en concreto las referidas a la utilización de los vehículos, la calidad del servicio y los aspectos relacionados con el medioambiente.

Se considerarán faltas muy graves:

– La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo.

– Causar trastornos en el trabajo por negligencia grave.

– Incumplimiento de las normas e instrucciones de la empresa referidas a seguridad de la información, la confidencialidad y la utilización de los medios tecnológicos.

– Incumplimiento reiterado de las normas e instrucciones de la empresa con carácter general y en concreto las referidas a la utilización de los vehículos, la calidad del servicio y los aspectos relacionados con el medioambiente.

– La falta de atención y diligencia con los clientes de forma reiterada.

- La falta de atención y diligencia con los clientes de carácter muy grave de la que se deriven perjuicios a la empresa.
- La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- Dormir durante la jornada laboral.

Por indisciplina o desobediencia:

Se considerarán faltas leves:

- Realizar trabajos que no le hayan sido encomendados.
- Los retrasos habituales en el cumplimiento de las instrucciones que se le hayan encomendado.
- Entrar en el centro de trabajo sin causa justificada, en horas en las que no le corresponde trabajar.

Se considerarán faltas graves:

- Cambiar de turno o puesto de trabajo sin la debida autorización.
- Negarse a comparecer ante el/la instructor/a de un expediente disciplinario.
- Fijar carteles o escribir letreros en cualquier dependencia de la empresa sin la debida autorización.
- La desobediencia en materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de trabajo y el incumplimiento de las instrucciones de registro de la jornada y control horario.
- Utilizar un equipo de trabajo sin autorización expresa.
- Los incumplimientos ocasionales de los procedimientos de trabajo.
- Introducir en el centro de trabajo a personas ajenas al mismo, sin la debida autorización.
- Permanecer fuera del lugar habitual de trabajo y en los vestuarios sin autorización.

Se considerarán faltas muy graves:

- La indisciplina o desobediencia en el trabajo, si con ello se causa perjuicio a la empresa o a sus compañeros.
- Los incumplimientos reiterados de los procedimientos de trabajo.
- La desobediencia grave en materia de trabajo y el incumplimiento grave de las instrucciones de registro de la jornada y control horario.

Por mala fe y abuso de confianza:

Se considerarán faltas leves:

- La complicidad y encubrimiento de faltas leves.
- La utilización del teléfono, fax, fotocopiadora, correo electrónico o acceso a internet de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización.
- Le embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas ocasional.

Se considerarán faltas graves:

- Simular la presencia de otro/a trabajador/a firmando o fichando por él/ella.
- La complicidad o encubrimiento de faltas graves y muy graves.
- La utilización de forma reiterada del teléfono, fax, fotocopiadora, correo electrónico o acceso a internet de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización. Esta falta se considerará muy grave si se causase un perjuicio importante a la empresa.
- La realización de trabajos particulares y el empleo de equipos y materiales de la empresa sin autorización expresa.
- La utilización o instalación de programas de ordenador y la conexión a internet, sin la debida autorización.
- Solicitar u obtener permiso basándose en causas falsas o inexistentes.

- El deterioro de carteles o avisos colocados en el tablón de anuncios.
- La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo de forma no habitual.

Se considerarán faltas muy graves:

- La transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, así como, el fraude o deslealtad en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la misma o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- Los delitos de robo, estafa, malversación, cometidos fuera de la empresa o cualquiera otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor, salvo que haya sido absuelto de los mismos.
- La utilización o instalación de programas de ordenador y la conexión a internet, de forma reiterada, sin la debida autorización, si con ello se causase un perjuicio importante a la empresa.
- Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de instalaciones, equipos, productos, sustancias y útiles de trabajo de la empresa.
- La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- Inutilizar, destrozar y causar desperfectos de forma premeditada en instalaciones, materiales, productos, sustancias, equipos, documentación, etc. de la empresa.
- La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo de forma habitual que repercuta negativamente en el trabajo.

Por incumplimientos relacionados con la información y las bajas laborales:

Se considerarán faltas leves:

- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- No facilitar la información o documentación solicitada por la empresa.
- No comunicar a la empresa la pérdida de puntos de carnet de conducir cuando se produzcan dentro de la jornada laboral y en el desempeño de sus funciones.

Se considerarán faltas graves:

- No comunicar, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.
- No comunicar a la empresa la retirada del carnet de conducir siempre que sea imprescindible para sus funciones.
- Ocultar cualquier tipo de enfermedad que padezca, en los casos en los que el/la trabajador/a esté obligado/a a facilitarla por una disposición legal.

Se considerarán faltas muy graves:

- La falsedad de los datos facilitados a la empresa que tengan relación con la Seguridad Social y el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.
- Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa, o revelar a extraños a la misma, datos de reserva obligada.
- No guardar la debida confidencialidad sobre la información o datos de la empresa a los que tiene acceso en función del desempeño de su puesto de trabajo.
- La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe falta, cuando el/la trabajador/a en situación de baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- El incumplimiento, por los/las enfermos/as o accidentados/as, de las prescripciones del Servicio Médico.

Artículo 58. Sanciones.

Las faltas laborales cometidas por los/las trabajadores/as se sancionarán de acuerdo con los criterios siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.

Por faltas graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo desde 3 hasta 15 días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo desde 16 hasta 45 días.
- Despido.

Artículo 59. Procedimiento sancionador.

Corresponde a la Dirección de Recursos Humanos la facultad de imponer sanciones de conformidad con lo establecido en el presente convenio y en el ordenamiento jurídico laboral.

En todo caso las sanciones se comunicarán por escrito a los/las trabajadores/as, haciendo constar la fecha y los hechos que las motivan.

Los/las representantes del personal tendrán derecho a la apertura de un expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos/as, además del/la interesado/as, el resto de representantes.

La empresa informará a los/las representantes legales del personal de todas las sanciones impuestas por faltas graves, incluidos los supuestos en que se determine tal graduación por reiteración de faltas leves, y muy graves.

Por último, con carácter previo a la imposición de una sanción por una falta grave o muy grave, la empresa iniciará un expediente disciplinario comunicando por escrito al/la trabajador/a los hechos que lo motivan, en cuyo caso, además de los trámites expuestos, dará audiencia previa al/la trabajador/a o trabajadores/as afectados/as, concediéndole un plazo de 3 días laborables para que pueda formalizar las alegaciones que estime oportunas. De dicha comunicación se enviará una copia a la representación legal del personal. Dependiendo de la gravedad de la falta, la empresa podrá comunicar al/la trabajador/a que pasa a la situación de suspensión de empleo, con derecho a remuneración, durante el tiempo de tramitación del expediente disciplinario.

Artículo 60. Prescripción.

Las faltas cometidas por los/las trabajadores/s prescribirán de la forma que a continuación se indica:

- Faltas leves a los diez días.
- Faltas graves a los veinte días.
- Faltas muy graves a los sesenta días.

Todas ellas, a partir de la fecha en que el Departamento de Recursos Humanos tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Para el cómputo de los plazos de prescripción se tendrán en cuenta los días hábiles según el calendario laboral de la empresa.

Asimismo, el plazo de prescripción quedará interrumpido cuando el/la propio/a trabajador/a o su representante tengan conocimiento de la decisión de la empresa de imponerle una sanción y, en todo caso, en el momento de iniciar un expediente disciplinario.

Artículo 61. *Anotación de las sanciones.*

De toda sanción que se imponga quedará constancia en el expediente personal de cada trabajador/a, teniéndose en cuenta las faltas y sanciones en ellos contenidas a efectos de la posible reincidencia.

Artículo 62. *Reincidencia.*

Existirá reincidencia cuando se cometa una falta laboral grave o muy grave, aunque sea de distinta clasificación, en el plazo de los tres meses siguientes a la notificación de la anterior, en cuyo caso, la sanción aplicable será en todos los supuestos la que corresponda a una falta de clasificación inmediatamente superior.

Artículo 63. *Aplicación de las sanciones.*

Las sanciones impuestas por la empresa tendrán efectividad inmediata y se aplicarán cuando sean firmes en derecho y prescribirán a los seis meses.

CAPÍTULO VIII

Salud Laboral y Derechos Sindicales

Artículo 64. *Salud laboral.*

La empresa y los/las trabajadores/as comprendidos en el ámbito funcional de este convenio, con el ánimo de reducir riesgos, se comprometen a la observación y cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, del Reglamento de Servicios de Prevención, Real Decreto 39/1997, de 17 de enero y demás normativa de desarrollo.

Con el objetivo de garantizar la participación de los/las trabajadores/as en la aplicación de las medidas preventivas, se acuerda la creación de una comisión paritaria de prevención, que en el plazo de tres meses establecerá su reglamento de funcionamiento. La comisión estará integrada por tres representantes de la empresa y tres representantes de los/las trabajadores/as. La representación del personal en la comisión paritaria de prevención tendrá el nivel de representación ponderado que le corresponde con su nivel de representatividad en la empresa.

Artículo 65. *Derechos sindicales.*

Los aspectos relacionados con los derechos sindicales, se regirán por lo establecido en la legislación vigente.

Los/las representantes del personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. Se podrán acumular las horas de los distintos miembros del comité de empresa o delegados/as de personal en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total mensual, para lo cual se elaborará el correspondiente procedimiento.

Las horas de las reuniones con la empresa de los/las delegados/as de personal, comités de empresa, delegados/as de prevención y comités de seguridad y salud no se computarán dentro del crédito de las horas mensuales retribuidas.

Los/las delegados/as de prevención como representantes legales del personal con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales, deberán de ser provistos, por la empresa, de la formación que precisen para realizar sus funciones, teniendo la consideración de tiempo efectivo de trabajo sin imputación al crédito horario que les corresponda.

Igualmente tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al citado crédito horario, el dedicado al acompañamiento de los/las técnicos/as de prevención en las evaluaciones de riesgos o de los/las Inspectores/as de Trabajo en las visitas de verificación en materia de prevención.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser dedicadas las horas retribuidas de las que disponen los/las delegados/as de personal, comités de empresa y delegados de prevención, con el fin de asistir a cursos de formación organizados por los sindicatos.

Los/las representantes legales del personal podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social. Para ello deberán observar el deber de sigilo profesional y comunicarlo previamente a la empresa, ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa legal vigente.

A todos/as aquellos/as trabajadores/as que expresamente lo soliciten, por escrito, les será descontado en nómina el importe de la cuota sindical que indiquen, siendo remitidas dichas cantidades según determinación de las centrales sindicales afectadas.

ANEXO 1

Desarrollo de la jornada de trabajo para el personal de los centros de la empresa

Artículo 1. *Jornada de turno rotativo.*

La jornada será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, prestadas de lunes a viernes, a razón de 8 horas diarias en régimen de jornada continua en turnos rotativos de mañana, tarde y noche, con el calendario y horarios que definan los centros para los que se prestan servicios.

Artículo 2. *Jornada partida.*

La jornada será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, prestadas de lunes a viernes, a razón de 8 horas diarias en régimen de jornada partida de mañana y tarde, con el calendario y horarios que definan los centros para los que se prestan servicios.

Artículo 3. *Jornadas de turno a semanas alternas.*

Jornada de turno a semanas alternas de mañana y tarde:

Jornada de turnos de mañana y tarde a semanas alternas, una de trabajo y otra de descanso, de 28 horas semanales de trabajo efectivo en cómputo bisemanal, a desarrollar durante todo el año cubriendo fines de semana y festivos, de lunes a domingo, a razón de 8 horas diarias y descanso semanal en la semana en la que no se presta servicios, con el calendario y horarios que definan los centros para los que se prestan servicios.

Jornada de turno a semanas alternas de noche:

Jornada de turno de noche a semanas alternas, una de trabajo y otra de descanso, de 28 horas semanales de trabajo efectivo en cómputo bisemanal, a desarrollar durante todo el año cubriendo fines de semana y festivos, de sábado a viernes o de lunes a domingo, a razón de 8 horas diarias y descanso semanal en la semana en la que no se presta servicios, con el calendario y horarios que definan los centros para los que se prestan servicios.

Los/las trabajadores/as adscritos/as a estas jornadas percibirán todos los conceptos económicos en proporción a la jornada pactada en su contrato de acuerdo con la legislación vigente.

Las sustituciones de días aislados de las jornadas de turno rotativo de mañana y tarde y de semanas alternas se realizarán por el/la trabajador/a que está esa semana de descanso.

Artículo 4. *Jornada de fin de semana.*

Esta jornada será realizada por el personal adscrito a la jornada de turno rotativo.

La jornada de fin de semana, comprende los turnos de mañana, tarde y noche del sábado y domingo (excepto que el sábado sea festivo, en cuyo caso se realizará por el régimen de trabajo en festivos), a razón de 8 horas diarias con el mismo horario que la jornada de turno rotativo, con el calendario y horarios que definan los centros para los que se prestan servicios.

La jornada del fin de semana se compensará de la manera siguiente:

– Los/las trabajadores/as que realicen su jornada de fin de semana en los turnos de mañana, tarde y noche librarán uno o dos días, según los días trabajados, que serán los inmediatamente anteriores al siguiente fin de semana (jueves y viernes) o los inmediatamente posteriores al siguiente fin de semana (lunes y martes).

Esta jornada se establece en calendario anual de forma rotatoria con una cadencia mínima de 3 semanas. En casos de baja laboral u otros motivos justificados, se establecerá una lista para las sustituciones. Si el/la trabajador/a que le corresponde sustituir el fin de semana tuviese causa justificada para no realizarlo se movería la lista al/la siguiente trabajador/a.

La jornada de fin de semana del personal de turno a semanas alternas de mañana, tarde y noche será sustituida, en los casos de vacaciones y absentismo, por el personal de turno rotativo siguiendo el orden de la lista establecido.

Aquellos/as trabajadores/as que tengan que realizar una sustitución sábado y domingo por absentismo, vacaciones o desplazamientos en jornada de fin de semana podrán optar por la compensación con los dos días de descanso establecidos o con un día de descanso y el abono de 60,00 euros brutos. Cuando la sustitución sea solo de unos de los días se compensará con un día de descanso.

En el supuesto de que por necesidades de servicio un/a trabajador/a no pudiese librar alguno de los días de la guardia del fin de semana, en el plazo de 6 meses, el/la trabajador/a podrá optar por compensar el día con el abono de 60,00 euros brutos.

Aquellos/as trabajadores/as que tengan que realizar una sustitución por absentismo en jornada de fin de semana de mañana, tarde y noche, se les compensará con un día o dos de descanso, según corresponda.

Artículo 5. *Trabajo en festivos.*

La jornada de trabajo en días festivos será realizada por el personal de la jornada de turno a semanas alternas o en su defecto por el personal de las jornadas de turno rotativo.

En casos de baja laboral u otros motivos justificados, se establecerá una lista para las sustituciones.

La compensación de las horas realizadas en días festivos se efectuará de acuerdo con lo establecido en el plus de trabajo en festivos.

Los/las trabajadores/as asignados/as a la realización de festivos podrán optar por intercambiar entre ellos los festivos que les correspondan, previa autorización de la Jefatura de Servicio con 7 días de antelación.

En el caso de que un/a trabajador/a por motivo justificado no pudiese realizar el festivo que le corresponde será sustituido por el siguiente de la lista.

Artículo 6. *Régimen de sustituciones del turno a semanas alternas.*

El personal de turno a semanas alternas será sustituido por personal de la jornada de turno rotativo debidamente cualificado, por semanas completas respetando las características de dicha jornada, con preferencia para aquellos que lo soliciten voluntariamente, con autorización de la Jefatura de Servicio.

En caso de que no existan voluntarios/as se elaborará una lista por sorteo entre aquellos/as trabajadores/as que pudiesen desempeñar el puesto de trabajo. Los/las trabajadores/as elegidos/as realizarán las sustituciones en el año en curso, no pudiendo ser elegidos/as en sucesivos sorteos (excepto voluntarios/as) hasta que todo el personal que pueda desempeñar dicho puesto haya sido elegido en alguna ocasión. La lista será elaborada en el último trimestre del año anterior.

Las sustituciones de días aislados de una semana serán efectuadas por el/la trabajador/a que está esa semana de descanso, abonándose las como horas complementarias o compensándose las con un descanso equivalente.

En el caso de que las sustituciones de días aislados de la jornada de noche las tenga que efectuar un/a trabajador/a de la jornada de turno rotativo, se le abonarán a razón de (compensación semanal / 7 x nº de días trabajados).

Cada semana de sustitución de la jornada de turno de semanas alternas se compensará de la manera siguiente:

- La jornada de turno de noche con el abono de la cantidad de 213,24 euros brutos a la semana.
- La jornada de turnos de mañana y tarde con la libranza de un día correspondiente al sábado, excepto que sea festivo y con el abono de la cantidad de 63,97 por el domingo. El/la trabajador/a podrá optar por el abono de los dos días y no librar.

Artículo 7. *Disfrute de vacaciones.*

El personal de turnos a semanas alternas disfrutará sus vacaciones en un período de cuatro semanas completas (28 días), o bien en períodos fraccionados de dos semanas completas (14 días), cada uno de ellos. Quedando los dos días restantes para disfrutar de acuerdo con las necesidades del servicio.

Los/las trabajadores/as a los que les corresponda cubrir las guardias de Semana Santa, Nochebuena, Navidad, Nochevieja y Año Nuevo, no podrán solicitar el disfrute de sus vacaciones coincidiendo con estas fechas, salvo que accedieran voluntariamente a cambiarlas con otros/as compañeros/as, previo acuerdo entre ellos/as, y con la autorización de la Jefatura de Servicio.

Artículo 8. *Cuadrantes mensuales.*

Los turnos de trabajo de todo el personal de la empresa figurarán en cuadrantes mensuales que se publicarán en el tablón de anuncios el día 20 del mes anterior.

Dichos cuadrantes estarán sujetos a modificaciones, a lo largo del mes debido a las necesidades del servicio que se produzcan derivadas de disfrute de vacaciones, situación de incapacidad temporal, desplazamientos, licencias, etc.

Disposición adicional primera. *Equiparación salarial contratos del sector público.*

La nueva Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público, que entró en vigor el 9 de marzo de 2018, dispone en su artículo 122 la obligación de las empresas adjudicatarias de aplicar las condiciones salariales a los/las trabajadores/as conforme a los convenios colectivos sectoriales de aplicación.

En consecuencia, a partir del día 9 de marzo de 2018, los/las trabajadores que se contraten en la empresa para la ejecución de un contrato del sector público se les aplicarán las condiciones salariales del convenio colectivo sectorial que definan los pliegos del concurso público en el momento de su contratación. Para ello, la empresa calculará el salario anual con todos los conceptos salariales según el convenio definido en los pliegos y realizará la equiparación salarial al grupo profesional y nivel salarial que corresponda en el convenio de empresa, garantizando las mismas condiciones económicas en cómputo anual.

La equiparación se realizará al grupo profesional que corresponda en función del sistema de clasificación profesional definido en el artículo 24 del convenio y al nivel salarial

más próximo al salario anual del convenio sectorial aplicable definido en los pliegos, incorporando la diferencia que pudiera existir al plus personal, garantizando en todo caso las mismas condiciones económicas en cómputo anual. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 9 del convenio colectivo la compensación y absorción no se podrá aplicar al concepto de plus personal y conforme a lo establecido en el artículo 28 del convenio el plus personal tendrá el mismo incremento que las tablas salariales.

A continuación se expone un ejemplo de equiparación salarial utilizando un convenio provincial del sector del transporte con salarios actualizados del año 2018.

Convenio Sector Transporte

Conductor/a

	Euros
Salario base	824,60
Plus convenio	86,55
Dieta alimenticia	97,62
Plus transporte	40,03
TOTAL MES	1.048,80
3 Pagas extraordinarias	2.733,44
Total salario anual	15.319,00

Convenio Servicio Móvil

Grupo profesional IV - Nivel B

	Euros
Salario base	1.090,35
Plus personal	4,51
TOTAL MES	1.094,86
2 Pagas extraordinarias	2.180,70
Total salario anual	15.319,02

Disposición adicional segunda. *Convergencia sectorial.*

Todos/as los/las trabajadores/as que tienen asignado el grupo profesional V y aquellos/as que tienen asignado el grupo profesional IV con los niveles salariales D y E, de todos los servicios de logística y transporte, tendrán los incrementos salariales adicionales siguientes:

- Con efectos 1 de enero de 2018 se percibirá en concepto de plus de convergencia sectorial (plus personal) la cantidad de 10 euros brutos en 12 mensualidades, lo que supondrá un incremento adicional anual de 120 euros.
- Con efectos 1 de enero de 2019 se incrementará el plus de convergencia sectorial (plus personal) en la cantidad de 10 euros brutos en 12 mensualidades, lo que supondrá un incremento adicional anual de 120 euros.
- Con efectos 1 de enero de 2020 se incrementará el plus de convergencia sectorial (plus personal) en la cantidad de 10 euros brutos en 12 mensualidades, lo que supondrá un incremento adicional anual de 120 euros.

En los centros de trabajo que tengan firmado un acuerdo de incremento salarial adicional al pactado en el presente convenio colectivo se continuará aplicando, excepto que lo dispuesto en la presente disposición adicional sea superior, en cuyo caso se aplicará el incremento acordado en la misma, previa modificación del acuerdo firmado con la representación legal del personal del propio centro de trabajo.

Con el objetivo de establecer, de manera progresiva, un salario mínimo de 14.000 € anuales durante la vigencia del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2018-2020, a partir del 1 de enero de 2020, los/las trabajadores/as de los servicios de logística y transporte que tuvieran asignados los niveles salariales C, D y E del grupo profesional V quedarán equiparados al nivel salarial B del citado grupo profesional V, con lo que, con esta fecha, se absorberá el plus personal al pasarlo al salario base.

Asimismo, con efectos 1 de enero de 2020, en aquellos casos que como consecuencia de los incrementos pactados en esta disposición adicional en el plus personal (120 euros año durante el período 2018-2020) se puedan equiparar a un nivel salarial superior, dentro de su propio grupo profesional, se realizará la equiparación al nivel salarial superior, con lo que, con esta fecha, se absorberá el plus personal al pasarlo a salario base.

Por último, durante la negociación del convenio colectivo del año 2020, la empresa y la representación del personal se comprometen a negociar, en los niveles salariales en los que fuese necesario, una cantidad adicional en concepto de plus de convergencia, similar a la que se pacta en el presente convenio, para conseguir el objetivo de establecer, de manera progresiva, un salario mínimo de 14.000 € anuales según el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2018-2020.

Tablas salariales 2017

Grupo	Nivel	Salario	Plus	Total	Total
		Base	Transporte	Mes	Año
I	A	1.474,95	105,35	1.580,30	21.913,49
	B	1.264,24	105,35	1.369,59	18.963,60
II	A	1.201,03	105,35	1.306,38	18.078,63
	B	1.137,82	105,35	1.243,17	17.193,66
III	A	1.137,82	105,35	1.243,17	17.193,66
	B	1.085,14	105,35	1.190,49	16.456,19
	C	1.043,00	105,35	1.148,35	15.866,21
	D	990,32	105,35	1.095,67	15.128,74
IV	A	1.043,00	105,35	1.148,35	15.866,21
	B	990,32	105,35	1.095,67	15.128,74
	C	937,64	105,35	1.043,00	14.391,26
	D	890,24	105,35	995,59	13.727,54
	E	842,83	105,35	948,18	13.063,81
V	A	890,24	105,35	995,59	13.727,54
	B	842,83	105,35	948,18	13.063,81
	C	800,69	105,35	906,04	12.473,83
	D	758,54	105,35	863,90	11.883,85
	E	716,40	105,35	821,76	11.293,88

Tablas salariales 2018

Grupo	Nivel	Salario	Plus	Total	Total
		Base	Transporte	Mes	Año
I	N	1.580,07	106,62	1.686,69	23.400,42
	A	1.492,65	106,62	1.599,26	22.176,45
	B	1.279,41	106,62	1.386,03	19.191,16
	C	1.215,44	106,62	1.322,06	18.295,57
	D	1.151,47	106,62	1.258,09	17.399,99
	E	1.098,16	106,62	1.204,78	16.653,66
II	N	1.279,41	106,62	1.386,03	19.191,16
	A	1.215,44	106,62	1.322,06	18.295,57
	B	1.151,47	106,62	1.258,09	17.399,99
	C	1.098,16	106,62	1.204,78	16.653,66
	D	1.055,51	106,62	1.162,13	16.056,60
	E	1.002,21	106,62	1.108,82	15.310,28
III	N	1.215,44	106,62	1.322,06	18.295,57
	A	1.151,47	106,62	1.258,09	17.399,99
	B	1.098,16	106,62	1.204,78	16.653,66
	C	1.055,51	106,62	1.162,13	16.056,60
	D	1.002,21	106,62	1.108,82	15.310,28
	E	948,90	106,62	1.055,51	14.563,96
IV	N	1.098,16	106,62	1.204,78	16.653,66
	A	1.055,51	106,62	1.162,13	16.056,60
	B	1.002,21	106,62	1.108,82	15.310,28
	C	948,90	106,62	1.055,51	14.563,96
	D	900,92	106,62	1.007,54	13.892,27
	E	852,94	106,62	959,56	13.220,58
V	N	948,90	106,62	1.055,51	14.563,96
	A	900,92	106,62	1.007,54	13.892,27
	B	852,94	106,62	959,56	13.220,58
	C	810,29	106,62	916,91	12.623,52
	D	767,65	106,62	874,26	12.026,46
	E	725,00	106,62	831,62	11.429,40

Empresa

Trabajadores/as

ANEXO 2

Plan de Igualdad de la Empresa

1. Introducción y Objetivos.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que dispone que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Las empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras deberán elaborar y aplicar un Plan de Igualdad que deberán negociar con los representantes legales del personal.

En cumplimiento de la normativa citada Severiano Servicio Móvil, S.A. firmó el primer Plan de Igualdad con la representación legal del personal el 15 de enero de 2009, siendo la primera empresa de la Comunidad Autónoma de Galicia en elaborar y firmar un Plan de Igualdad.

Una vez transcurridos seis años se considera necesario elaborar un nuevo Plan de Igualdad que se define como un conjunto de medidas, que se adoptarán después de realizado un diagnóstico de la situación de la empresa durante el año de 2014, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en aquellas situaciones en las que no exista actualmente y a eliminar, en su caso, la discriminación por razón de sexo.

El Plan de Igualdad de Severiano Servicio Móvil, S.A. tendrá los objetivos siguientes:

- Lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Conseguir la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Favorecer la conciliación laboral, personal y familiar en el ámbito de la empresa.
- Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la empresa.
- Contribuir a la protección contra la violencia de género.

Para la consecución de los objetivos definidos, después de realizado el diagnóstico de situación, se adoptan las medidas que se han considerado más adecuadas, una vez presentadas y discutidas con los representantes legales del personal.

En consecuencia el conjunto de la plantilla de la empresa Severiano Servicio Móvil, S.A., representada por la dirección de la empresa y por los representantes del personal, declaran su compromiso con el establecimiento y desarrollo de las políticas de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres definidas en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

2. Diagnóstico de Situación de la Empresa.

La empresa Severiano Servicio Móvil, S.A., con n.º de C.I.F. A-27010651, tiene su sede central en el Polígono Industrial Os Airios, Sección 2, Nave 4 - 15320 AS PONTES (A CORUÑA), se dedica a las actividades siguientes:

- Organización, depósito, custodia y gestión de archivos.
- Digitalización de todo tipo de documentación y fondos antiguos.
- Organización y gestión de plataformas logísticas y almacenes.
- Servicios de distribución, transporte y traslado de todo tipo de mercancías, mobiliario, enseres y fondos documentales.
- Servicios de externalización de procesos de negocio.
- Montaje de exposiciones y traslado de obras de arte.
- Gestión de bibliotecas y museos.

Durante el año 2014 se elaboró un diagnóstico de situación que se presentó a la representación del personal con la información siguiente:

- Plantilla de la empresa por sexos.
- Plantilla por grupos profesionales y sexos.

- Plantilla por actividades y sexos.
- Plantilla por tipo de contrato y sexos.
- Plantilla por modalidad de contrato y sexos.
- Plantilla por Comunidades Autónomas y sexos.
- Datos de los procesos de selección, cursos de formación y promociones internas por sexos.
- Datos de permisos de maternidad, lactancia, permisos de paternidad, reducciones de jornada, excedencias y prestación de riesgo durante el embarazo.
- Salario anual por tramos y sexos.

Durante el último trimestre del año 2014 y a lo largo del año 2015 se han mantenido reuniones entre la representación de la empresa y del personal para negociar y acordar el presente Plan de Igualdad de la empresa.

En la actualidad la empresa tiene una plantilla de 575 trabajadores/as (412 hombres y 163 mujeres) distribuida en centros de trabajo, ubicados en distintas provincias de las Comunidades Autónomas de Galicia, Asturias, Castilla y León, Castilla La Mancha, Madrid, Aragón, Cataluña, Murcia, Andalucía, Comunidad Valenciana, País Vasco, Navarra y Extremadura.

3. Reclutamiento y Selección de Personal.

Para Severiano Servicio Móvil, S.A. el proceso de reclutamiento y selección de personal es de suma importancia, pues del mismo depende, en gran medida, la integración de los nuevos/as trabajadores/as en la empresa.

Por tal motivo, en la empresa se ha realizado un análisis y descripción de todos los puestos de trabajo en el que se han definido las funciones, tareas o actividades que se desarrollan, especificando además, los niveles de formación y experiencia necesarios, la responsabilidad que se le va a exigir al/la ocupante y características físicas o ambientales en las que va a desarrollar el trabajo, así como los recursos que normalmente se utilizarán. Todo ello con el objetivo de encontrar al trabajador o trabajadora más adecuados/as.

El proceso de reclutamiento de personas se realiza utilizando los mecanismos habituales:

- Anuncios en prensa, páginas de empleo, redes sociales, escuelas de negocios, centros de enseñanza, universidades.
- Bases de datos de empresas externas.
- Empresas de selección especializadas.
- Solicitudes que se presentan en los centros de trabajo.
- Solicitudes de trabajadores y trabajadoras referenciados.
- A nivel interno a través de rotaciones, traslados y promociones.

Finalizado el reclutamiento, se efectúa un primer proceso de preselección descartando aquellos/as aspirantes que no cumplan los requisitos básicos definidos en el análisis y descripción de los puestos de trabajo. Posteriormente se realiza una entrevista en la que se valoran los siguientes aspectos de los candidatos/as:

- La formación académica y profesional.
- La experiencia profesional para el puesto.
- Las aspiraciones profesionales.
- Los motivos del cambio de puesto de trabajo.
- La disponibilidad para trabajar a turnos y para desempeñar distintas funciones.
- Las relaciones sociales con los compañeros/as de trabajo, mandos, clientes y proveedores.
- Las habilidades y competencias para el puesto de trabajo y la personalidad.

Una vez finalizada la entrevista, se realiza una valoración global de cada candidato o candidata teniendo en cuenta su formación, experiencia profesional, adaptación al grupo, aptitudes, personalidad, motivación e intereses y promocionabilidad y se adopta la decisión de la persona que se incorpora a la empresa.

Hasta la fecha en la empresa no se ha aplicado ningún tipo de discriminación en función del sexo de los candidatos o candidatas. En las distintas fases del proceso de selección (reclutamiento, preselección, entrevista y evaluación) se aplican los principios de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, prueba de ello es la composición de la distribución actual de la plantilla, no obstante de cara al futuro se aplicarán las medidas siguientes:

- En los procesos de reclutamiento a través de avisos no se podrán realizar ofertas referidas a uno de los sexos.
- En los procesos de reclutamiento a través de avisos no se podrá incluir ningún tipo de discriminación basada en las exigencias del puesto relacionadas con la fuerza física.
- Las vacantes de empleo estable que se produzcan en la empresa se publicarán a través de un aviso que enviará el Departamento de Recursos Humanos a la línea de mando de los centros de trabajo y a la representación legal del personal.
- En los procesos de preselección de candidatos o candidatas, en las entrevistas y en los procesos de valoración la empresa no aplicará ningún tipo de discriminación en función del sexo de los candidatos/as ni en función de las exigencias físicas del puesto.
- En los procesos de selección de personal que realicen empresas especializadas externas o empresas de trabajo temporal se les exigirá que no apliquen ningún tipo de discriminación en función del sexo de los candidatos/as, ni en función de las exigencias físicas del puesto.
- En los procesos de selección de personal referidos a grupos profesionales en los que la distribución de la plantilla no tiene una composición equilibrada, la empresa adoptará una decisión de acción positiva hacia el género más desfavorecido, en los casos en que los candidatos o candidatas tengan una valoración global idéntica.
- En los centros de trabajo de nueva apertura se seleccionará plantilla de ambos sexos de forma equilibrada, siempre que haya candidatos y candidatas en igualdad de condiciones y competencias.

Para contribuir a la aplicación de las medidas expuestas, la empresa impartió instrucciones a los/as responsables de selección de personal para la igualdad de trato y de oportunidades, que se deberán aplicar en los procesos de selección de personal.

Asimismo, la empresa ha elaborado una ficha guía de entrevista que contiene la información de cada candidato/a referida a los datos personales, la formación académica y profesional, la experiencia profesional, la disponibilidad y las relaciones sociales, las competencias, habilidades y personalidad y las competencias y habilidades para mando. De tal forma que permita evaluar de forma objetiva a los candidatos y candidatas y en la misma se incluyen instrucciones sobre la igualdad de trato y oportunidades.

Con objeto de contribuir a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre los trabajadores y trabajadoras que participen en los procesos de selección, se acuerda que sobre cualquier tipo de reclamación que se pudiera presentar relacionada con los procesos de selección de personal, se informará a los trabajadores y trabajadoras afectadas y a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

4. Clasificación Profesional y Retribución.

Debido a las actividades a las que se dedica la empresa y a las necesidades y peculiaridades que tienen los servicios que se prestan a los distintos clientes, el modelo actual de relaciones laborales en la empresa está basado en la negociación colectiva propia que tiene el formato que se indica a continuación:

Actualmente en la empresa se aplican dos tipos de convenios colectivos:

- En la Unidad de Negocio de Logística se ha negociado un convenio colectivo para todos los centros de trabajo de todo el Estado.
- En la Unidad de Negocio de Archivos se han negociado distintos convenios colectivos, en unos casos de ámbito provincial y en otros con un ámbito exclusivo para un

centro de trabajo. No obstante, para el futuro la empresa tiene como objetivo negociar un convenio colectivo para todo el Estado en la Unidad de Negocio de Archivos o, en su defecto, ir negociando adhesiones de los centros de trabajo al convenio de la Unidad de Negocio de Logística.

En los distintos convenios colectivos firmados por la empresa se han pactado sistemas de clasificación profesional basados en grupos profesionales y niveles salariales, pactando con la representación del personal, en todos ellos, las condiciones económicas y las equiparaciones salariales sin ningún tipo de diferencia por razón de sexo.

Por parte de la dirección de la empresa y de la representación del personal ratifican su compromiso presente y futuro de no aplicar ni pactar en ningún convenio colectivo de la empresa funciones, tareas, responsabilidades o salarios distintos en función del sexo y por tanto garantizar la igualdad de trato y de oportunidades.

5. Formación y Promoción.

Del análisis de los datos de los cursos de formación realizados durante el año 2014 se desprende que las mujeres que realizaron cursos de formación representaron el 41 %, lo que supone una distribución equilibrada.

Los datos de composición de la plantilla del grupo profesional de Dirección y Jefaturas (41 % de mujeres) y del de Mandos Intermedios (23 % de mujeres) evidencian que en la promoción de trabajadores y trabajadoras a puestos de mando no existe ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

No obstante, ambas partes, ratifican su compromiso de aplicar las medidas que se indican a continuación:

– En los procesos de selección del personal que se realicen para impartir cualquier curso de formación, la empresa no aplicará ningún tipo de discriminación en función del sexo de los candidatos/as, procurando que haya una distribución equilibrada.

– En los procesos de selección y valoración global para un puesto de promoción interna, la empresa no aplicará ningún tipo de discriminación en función del sexo de los candidatos o candidatas, ni en función de las exigencias físicas del puesto.

– En los procesos de selección para un puesto de promoción interna referidos a grupos profesionales en los que la distribución de la plantilla no tiene una composición equilibrada, la empresa adoptará una decisión de acción positiva hacia el género más desfavorecido, en los casos en que los candidatos/as tengan una valoración global idéntica.

Con objeto de contribuir a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre los trabajadores y trabajadoras que participen en los procesos de selección para realizar cursos de formación o para promociones internas, se acuerda que sobre cualquier tipo de reclamación que se pudiera presentar relacionada con los procesos de selección de personal, se informará a los trabajadores y trabajadoras afectadas y a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

La empresa se compromete a presentar, anualmente, a la representación del personal un Plan de Formación con los objetivos siguientes:

– Potenciar la adquisición de nuevos conocimientos y recursos técnicos para el desempeño de la actividad profesional de las personas que componen la plantilla.

– Fomentar la promoción, el desarrollo profesional y personal de los trabajadores y trabajadoras.

– Incrementar la motivación e implicación del personal, fomentando la comunicación interna, dotándola de mayor agilidad y mejorando así las relaciones laborales y la participación en la empresa.

– Mejorar el rendimiento laboral del personal y la calidad en su práctica profesional e influir en la adaptación de las personas a los cambios.

- Motivar y sensibilizar a todo el personal para el cumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos laborales.
- Contribuir a que las tareas desarrolladas por el personal se ajusten a las normas de calidad, seguridad de la información, medioambiente, seguridad y salud, etc.
- Contribuir a la creación de una cultura e identidad de la empresa y lograr la igualdad de trato y de oportunidades.

Como norma general los cursos de formación se impartirán dentro de la jornada laboral.

Con la finalidad de conciliar el trabajo con la vida personal y familiar, cuando por necesidades técnicas, organizativas, productivas o de los servicios contratados por la empresa sea necesario organizar los cursos de formación fuera de las horas de trabajo, los trabajadores y trabajadoras que asistan tendrán derecho a compensar las horas de asistencia con un descanso equivalente, que se realizará dentro de los 4 meses siguientes a la fecha de finalización del curso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador o trabajadora.

De conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley que regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo, se entenderá cumplido el derecho de los trabajadores y trabajadoras al permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo con las acciones formativas impartidas en el Plan de Formación.

Durante el período de vigencia del Plan de Igualdad, la empresa pondrá en marcha un proceso de evaluación de desempeño que permita detectar las necesidades de formación del personal de la plantilla para que puedan desempeñar mejor su puesto de trabajo y, a la vez, le permitan un mayor desarrollo personal y profesional, así como el acceso con mayor facilidad a la promoción.

6. Conciliación del Trabajo con la vida Personal y Familiar.

Con objeto de hacer efectivo el derecho a la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia, en la empresa Severiano Servicio Móvil, S.A. se aplicarán los derechos que se exponen a continuación, que, a la vez, se incorporan en el artículo de licencias retribuidas del convenio colectivo.

6.1 Permiso para exámenes prenatales.

La trabajadora embarazada, previo aviso y justificación, que deberá presentar en el Departamento de Recursos Humanos, tendrá derecho a un permiso retribuido 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. La trabajadora deberá presentar la justificación de que se han de practicar los exámenes médicos o que se va a participar en los cursos de preparación al parto y que además se deben realizar en horario de trabajo.

En los cursos de técnicas de preparación al parto también podrá participar el cónyuge para lo que deberá presentar la justificación de que es necesario que participe en dichos cursos y que además se deben realizar en horario de trabajo. Las parejas de hecho gozarán del mismo tratamiento para lo que deberán presentar el certificado de convivencia y la inscripción en el registro correspondiente.

La trabajadora y/o su cónyuge o futuro padre/madre, previo aviso y justificación, podrán disfrutar de un permiso retribuido de hasta dos días por la realización de pruebas médicas como la amniocentesis o estudios y/o tratamiento de fertilidad que requieran reposo sin necesidad de baja médica.

6.2 Prestación económica de riesgo durante el embarazo.

La trabajadora embarazada tiene derecho a la prestación económica de riesgo durante el embarazo en los supuestos en que, debiendo la mujer cambiar de puesto de trabajo por

otro compatible con su estado, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible en la empresa.

La prestación consiste en el abono del 100 % de la base reguladora correspondiente a contingencias profesionales.

La trabajadora deberá ponerse en contacto con el Departamento de Recursos Humanos para que le informe de los trámites que tiene que realizar ante la Mutua para la solicitud de la prestación económica de riesgo durante el embarazo:

– Acudir a la delegación de la Mutua que le corresponda, de acuerdo con el domicilio de la trabajadora, para que le faciliten el modelo de solicitud de certificado médico sobre la existencia de riesgos durante el embarazo.

– Además, la trabajadora deberá presentar un certificado del médico de cabecera o especialista del servicio público de salud en el que acredite la situación de embarazo, la semana de gestación en la que se encuentra, la fecha probable del parto y la copia del D.N.I.

– Si esta solicitud, resulta favorable, la trabajadora podrá presentar el modelo de prestación económica de riesgo durante el embarazo en la delegación de la Mutua.

Por último, la trabajadora deberá informar al Departamento de Recursos Humanos y a la Mutua del momento exacto del parto para que se pueda tramitar la finalización de la prestación de riesgo durante el embarazo y el inicio del permiso de maternidad.

La empresa se compromete a solicitar a la Mutua el protocolo de actuación que tiene establecido en relación con la semana de embarazo en la que es aconsejable solicitar la prestación económica de riesgo durante el embarazo, dependiendo del puesto de trabajo desempeñado por la trabajadora embarazada. Una vez que la Mutua facilite la información se entregará a la representación del personal y a las trabajadoras.

6.3 Permiso por nacimiento de hijo/a.

El trabajador o trabajadora, previo aviso y justificación, tendrá derecho a una licencia retribuida de 5 días naturales por nacimiento de hijo/a con la garantía de que al menos 3 son hábiles.

En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros/as o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora mientras dure la hospitalización.

6.4 Permiso por adopción o acogimiento.

El trabajador o trabajadora, previo aviso y justificación, tendrá derecho a un permiso retribuido por el tiempo indispensable para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. El trabajador o trabajadora deberá presentar la justificación, en el Departamento de Recursos Humanos, de que tiene que participar en las sesiones citadas y que además se deben realizar en horario de trabajo.

6.5 Permiso de maternidad.

En el supuesto de parto, las trabajadoras tendrán derecho a la suspensión del contrato durante 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo/a a partir del segundo/a.

El permiso de maternidad se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En el caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que le reste del permiso de maternidad, computado desde la fecha del parto y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo/a, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez

finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso, excepto las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre. En los casos en que el otro progenitor/a vaya a disfrutar una parte del permiso de maternidad, se deberá presentar en la empresa una copia de la solicitud de la prestación de maternidad presentada en el Instituto Nacional de la Seguridad Social con una antelación mínima de 15 días al inicio del permiso.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el/la otro/a progenitor/a tendrá derecho a suspender su contrato por el período que le hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho del permiso de paternidad.

En los casos de parto prematuro y aquellos otros en que el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso de maternidad podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las 6 semanas posteriores al parto.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise hospitalización a continuación del parto por un período superior a 7 días, el permiso de maternidad se ampliará en tantos días como el nacido/a se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple en 2 semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá efectos, a elección del trabajador o trabajadora, bien a partir de la resolución judicial de adopción, bien a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En los supuestos de discapacidad del/la hijo/a o del/la menor adoptado/a, en situación de guarda con fines de adopción o acogido/a, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de 2 semanas.

Cuando la trabajadora pretenda disfrutar el permiso de maternidad a tiempo parcial deberá presentar una solicitud en el Departamento de Recursos Humanos con 15 días de antelación. La empresa podrá concederle el disfrute cuando se trate de una jornada del 50 % y se comience su disfrute en horas sucesivas al inicio o a la mitad de la jornada.

6.6 Permiso de paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante 5 semanas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en 2 días más por cada hijo/a a partir del segundo/a.

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

El período de suspensión será ininterrumpido salvo la última semana del período total a que se tenga derecho, que, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador, podrá disfrutarse de forma independiente en otro momento dentro de los nueve meses siguientes

a la fecha de nacimiento del hijo/a, la resolución judicial o la decisión administrativa. Dicho acuerdo se adoptará al inicio del período de suspensión.

La suspensión del contrato podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial de un mínimo del 50 %, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Cuando el permiso de paternidad no se vaya a disfrutar a continuación del nacimiento del hijo/a, el trabajador deberá presentar en la empresa una copia de la solicitud de la prestación de paternidad presentada en el Instituto Nacional de la Seguridad Social con una antelación mínima de 15 días al inicio del permiso.

Cuando el trabajador pretenda disfrutar el permiso de paternidad a tiempo parcial deberá presentar una solicitud en el Departamento de Recursos Humanos con 15 días de antelación. La empresa podrá concederle el disfrute cuando se trate de una jornada del 50 % y se comience su disfrute en horas sucesivas al inicio o a la mitad de la jornada.

6.7 Lactancia.

En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento para la lactancia de un hijo/a menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de jornada de media hora o acumularlo en un descanso de 22 jornadas, que se disfrutarán a continuación del permiso de maternidad. Las trabajadoras que tengan un contrato a tiempo parcial con un porcentaje de reducción de jornada diaria, disfrutarán las 22 jornadas en proporción a la jornada que realizan. Las trabajadoras con jornada a semanas alternas (una de trabajo y otra de descanso) podrán acumularlo en un descanso de 15 jornadas que se disfrutarán a continuación del permiso de maternidad.

La trabajadora o el trabajador deberán comunicar al Departamento de Recursos Humanos el ejercicio del derecho a disfrutar la ausencia al trabajo, la reducción de jornada o el descanso acumulado por lactancia con una antelación mínima de 15 días.

El permiso de lactancia podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en el caso de que ambos trabajen y se encuentren en activo en el momento de la solicitud, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia.

6.8 Vacaciones.

Cuando el período de disfrute de las vacaciones fijado en el calendario coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el permiso de maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

6.9 Asignación y distribución de la jornada.

Teniendo en cuenta que en la mayoría de los centros de trabajo se prestan servicios las 24 horas del día y los 365 días del año con un sistema de turnos rotativos, con la finalidad de favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la empresa, de acuerdo con las necesidades del servicio, podrá asignar a los trabajadores o trabajadoras que lo soliciten a un turno fijo en los casos en que tengan un hijo de hasta 3 años. La solicitud se presentará en el Departamento de Recursos Humanos y para su concesión se aplicarán los criterios siguientes:

- Siempre que el trabajador o trabajadora no esté contratado para trabajar en un turno fijo.
- Siempre que no se obligue a otro trabajador o trabajadora a quedar asignado a un turno fijo de forma obligatoria.
- Siempre que no se limite el derecho de otro trabajador o trabajadora que lo pueda solicitar con posterioridad.

– Siempre que no se perjudique, de forma sustancial, la rotación en los distintos turnos del resto del personal y que no suponga la modificación del sistema de turnos pactado en la empresa.

– Con la finalidad de evitar reclamaciones por este motivo, se consultará en todos los casos, con carácter previo a la asignación, a la representación del personal.

6.10 Reducción de la jornada.

El trabajador o trabajadora que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor de 12 años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán 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 el trabajador o trabajadora que 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/a y que no desempeñe una actividad retribuida.

Para poder ejercer este derecho deberá solicitarlo al Departamento de Recursos Humanos con una antelación mínima de 15 días.

En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros/as o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

El/la progenitor/a, adoptante, guardador/a con fines de adopción o acogedor/a tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado de un/a menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o por cualquier enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por un informe del Servicio Público de Salud y, como máximo, hasta que el/la menor cumpla 18 años.

Con el objetivo de hacer compatibles los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y las necesidades productivas y organizativas de la empresa, para la concreción horaria del permiso de lactancia, nacimiento de hijos/as prematuros/as y reducción de jornada, se establecen los criterios siguientes, que se incorporarán y regularán en los convenios colectivos de la empresa:

– En todo caso cualquiera de los permisos o reducciones estarán referidas a su jornada ordinaria diaria, no pudiéndose producir un cambio de la jornada ordinaria o del turno de trabajo.

– En los casos en que se presente una solicitud de reducción de jornada con una concreción horaria en cómputo semanal, solamente se podrá conceder si no dificulta la prestación del servicio y no causa ningún tipo de perjuicio a la empresa o al resto del personal y además se deberán cumplir todos los criterios expuestos en este punto.

– Solamente se podrán disfrutar en las horas sucesivas a continuación del inicio de la jornada ordinaria o en las horas anteriores a la finalización de la misma. Para disfrutarlos fuera de esos tramos horarios se requerirá, obligatoriamente, acuerdo previo entre la empresa y el trabajador o trabajadora.

– La concreción horaria de la reducción de jornada no se podrá partir o fraccionar a lo largo de la jornada ordinaria.

– La concreción horaria de la reducción de jornada se concederá siempre que no se limite el derecho de otro trabajador o trabajadora que lo pueda solicitar con posterioridad.

– La concreción horaria de la reducción de jornada se concederá siempre que no se perjudique, de forma sustancial, al resto del personal, que no se dificulte la prestación del servicio y que no suponga la modificación del sistema de turnos pactado en la empresa.

– Con la finalidad de evitar reclamaciones por este motivo, se consultará en todos los casos, con carácter previo a la concreción horaria y a la determinación del período de permiso, a la representación del personal.

En los casos en que las necesidades de los servicios que se prestan a los clientes lo requieran, la empresa podrá contratar a un trabajador o trabajadora para sustituir las horas de reducción de jornada. Para ello, con carácter previo, se tendrán en cuenta las horas de reducción de jornada solicitadas, el número de personas del centro que lo han solicitado, las posibilidades de modificar la organización del trabajo, los períodos de mayor y menor actividad, la posibilidad de utilizar la distribución irregular de la jornada, etc.

6.11 Excedencias.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a cuatro años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a una excedencia, por un período no superior a tres años, los trabajadores y trabajadoras que precisen encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe una actividad retribuida.

Los períodos de excedencia por cuidado de hijo/ o de un/a familiar directo/a establecidos en este punto, serán computables a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

Las personas que disfruten de una excedencia por cuidado de hijo/a o de un familiar directo señaladas en este punto, durante el primer año tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho año, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional. No obstante, cuando el trabajador o trabajadora forme parte de una familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Cuando los trabajadores y trabajadoras pretendan disfrutar de una excedencia de forma fraccionada deberán presentar una solicitud al Departamento de Recursos Humanos con un mes de antelación.

6.12 Permiso por asistencia al Médico Especialista.

El trabajador o trabajadora, previo aviso y justificación, tendrá derecho a una licencia retribuida de hasta 8 horas al año para la asistencia al Médico Especialista y también para acompañar a un/a familiar de hasta el primer grado a dicho Médico Especialista.

6.13 Permisos no retribuidos.

El trabajador o trabajadora, previo aviso y justificación, tendrá derecho a un permiso no retribuido de hasta 8 horas al año para la asistencia a reuniones del centro escolar o entrevistas con tutores/as. Este permiso se podrá recuperar si las necesidades del servicio lo permiten, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador o trabajadora.

6.14 Flexibilidad horaria y Trabajo a Distancia o Teletrabajo.

Teniendo en cuenta los sectores para los que se prestan servicios, que normalmente requieren la cobertura las 24 horas del día y los 365 días del año, la empresa se compromete a realizar un estudio de las posibilidades que existen en los distintos tipos de servicios de aplicar la flexibilidad horaria y el trabajo a distancia o teletrabajo. Las conclusiones de dicho estudio se presentarán en la comisión de seguimiento que se celebrarán en el mes de julio de 2016, que además incluirán las propuestas de la empresa en materia de flexibilidad horaria y teletrabajo. Una vez acordadas en el seno de la comisión de seguimiento se incorporarán al texto del Plan de Igualdad.

7. Prevención del Acoso Sexual y del Acoso por Razón de Sexo.

Con objeto de poder prevenir y evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la empresa Severiano Servicio Móvil, S.A. se establece, por un lado, un código de conducta para fomentar prácticas que garanticen un entorno laboral libre de acoso y, por otro, un protocolo de actuación con los procedimientos a seguir en los casos que se puedan plantear de acoso sexual.

7.1 Código de conducta.

La Dirección de la Empresa manifiesta su preocupación, implicación y compromiso en prohibir, evitar y resolver los supuestos de acoso sexual y a tales efectos expresa su deseo de que todos los trabajadores y trabajadoras sean tratados con dignidad, no permitiendo ni tolerando el acoso sexual en los centros de trabajo de la empresa y estableciendo los mecanismos para denunciar los casos que se puedan producir.

Se define como acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se define como acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad de todos/as.

Por su parte, los distintos niveles jerárquicos de la empresa deberán garantizar, con los medios a su alcance, que no se produzca el acoso sexual en los centros de trabajo o actividades bajo su responsabilidad.

En el caso de que se produzca el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, se deberá garantizar la ayuda a la persona que lo sufra y además se deberá evitar con todos los medios posibles que la situación de acoso se repita.

Asimismo, corresponde a cada persona determinar el comportamiento que le resulte inaceptable y ofensivo, así como ponerlo en conocimiento del acosador/a, directamente o a través del procedimiento establecido en el presente protocolo.

Las personas de la plantilla tienen derecho a presentar denuncias si se produce acoso sexual, las cuales serán tratadas con celeridad, rigor y confidencialidad. Las denuncias pueden ser presentadas por la persona acosada o en su defecto, si esta lo desea por un tercero a petición expresa, deberán contener la descripción de los incidentes y ser dirigidas a la Dirección del Departamento de Recursos Humanos, con domicilio en el Polígono Industrial Os Airios, Sección 2, Nave 4 – 15320 As Pontes (A Coruña) o al correo electrónico idoia@serviciomovil.com.

Asimismo, si la persona lo considera necesario, también podrá dirigir la denuncia a la Representación Legal del Personal del propio centro de trabajo o a la atención de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Severiano Servicio Móvil, S.A. en el mismo domicilio señalado en el párrafo anterior.

La empresa pondrá en conocimiento de las empresas contratantes el presente protocolo de acoso. En los casos en que la denuncia de acoso presentada afecte a personas que pertenezcan a las plantilla de los clientes o proveedores, la empresa realizará las gestiones pertinentes con los clientes o proveedores para que cese el comportamiento indeseado.

Los supuestos en que una persona incurra en conductas constitutivas de acoso sexual será sancionada conforme a lo establecido en el régimen disciplinario del convenio colectivo de aplicación y en la legislación vigente.

7.2 Protocolo de actuación en los casos de acoso sexual.

El protocolo de actuación establece dos tipos de procedimientos, uno informal y otro formal, en ambos casos se pretende que la conducta de acoso cese de forma rápida y efectiva y que los trámites se realicen con rigor y confidencialidad.

7.2.1 Procedimiento informal.

Teniendo en cuenta que lo que se pretende es que cese la conducta indeseada, en primer lugar, y como trámite previo, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual el propio trabajador o trabajadora explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma.

Este procedimiento también podrá ser llevado a efecto, si el trabajador o trabajadora así lo decide, por el Departamento de Recursos Humanos, para el que se establece un plazo máximo de 7 días, en el que se le dará audiencia a todos/as los/las intervinientes y se propondrán las actuaciones que se estimen convenientes para que cese la conducta indeseada. De todas las actuaciones que se hayan practicado se elaborará un informe confidencial. En estos casos la Dirección del Departamento de Recursos Humanos deberá realizar una supervisión posterior para comprobar que la conducta de acoso finalizó.

La representación legal del personal del centro de trabajo y la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad deberán ser informados de todos los casos de acoso sexual tramitados en la empresa.

7.2.2 Procedimiento formal.

En los casos en que se haya intentado sin éxito el procedimiento informal o en los que el trabajador o trabajadora lo considere adecuado, se iniciará el procedimiento formal que incluirá los aspectos que se indican a continuación:

- Se iniciará con la presentación de una denuncia en la que figurará un listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por el trabajador o trabajadora que sea objeto del acoso sexual. El escrito se deberá dirigir a la Dirección del Departamento de Recursos Humanos, en el domicilio o correo electrónico indicados. Al mismo tiempo, si la persona lo considera oportuno, también podrá dirigirla a la Representación Legal del Personal.

- La denuncia dará lugar a la apertura inmediata, en el plazo máximo de 72 horas, de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos/as los/las intervinientes y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de averiguar la veracidad de los hechos denunciados.

- Todas las actuaciones del expediente informativo se llevarán de forma confidencial, ya que puede verse afectada la intimidad y honorabilidad de las personas. Por ello, todas las personas intervinientes en el procedimiento (denunciante, denunciado o denunciada, instructor o instructora, testigos, representantes del personal, etc.) están sujetos al deber de secreto y obligados a mantener la confidencialidad. La tramitación del expediente tendrá una duración máxima de 15 días laborables.

- La constatación de la existencia de acoso sexual dará lugar a la propuesta de una serie de medidas laborales tendentes a que cese la conducta de acoso y a la apertura de un expediente disciplinario y a la imposición de las sanciones previstas en el régimen disciplinario del convenio colectivo de aplicación y en la legislación vigente. Finalizado el expediente y puestas en marcha las medidas que se consideren oportunas, la Dirección del Departamento de Recursos Humanos deberá realizar una supervisión posterior para comprobar que la conducta de acoso finalizó.

- Cuando la constatación de los hechos no sea posible y, por tanto, no se adopten medidas disciplinarias, se supervisará con especial atención la situación para asegurarse que el acoso no se produce.

- La representación legal del personal del centro de trabajo y la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad deberán ser informados/as de todos los casos de acoso sexual tramitados en la empresa.

En los casos de acoso laboral que atente contra la dignidad del trabajador/a se aplicará el protocolo de actuación definido en este punto.

8. Protección contra la Violencia de Género.

Con el objetivo de proteger a las personas trabajadoras víctimas de la violencia de género, en la empresa Severiano Servicio Móvil, S.A. se aplicarán las medidas que se indican a continuación:

8.1 Reducción de la jornada.

Las personas que tengan la consideración de víctimas de la violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario, o a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Para el ejercicio de este derecho se aplicarán los criterios establecidos en el punto 6 del presente Plan de Igualdad en el capítulo de conciliación del trabajo con la vida personal y familiar.

8.2 Movilidad geográfica.

Las personas que tengan la consideración de víctimas de la violencia de género que se vean obligados/as a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

El traslado tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tiene la obligación de reservar el puesto de trabajo que ocupaba. A la finalización del período citado, las personas podrán optar por regresar a su puesto de trabajo anterior o por continuar en el nuevo, en cuyo caso decae la obligación de la empresa de reservar el puesto anterior.

8.3 Suspensión del contrato de trabajo.

Las personas que tengan la consideración de víctimas de la violencia de género y se vean obligados/as a abandonar temporalmente su puesto de trabajo, tendrán derecho a suspender su contrato de trabajo. El período de suspensión tendrá una duración inicial de seis meses, salvo que de las actuaciones de la tutela judicial requiriese la continuidad de la suspensión, en cuyo caso, el juez/a podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses hasta un máximo de dieciocho.

8.4 Extinción del contrato de trabajo.

Las personas que tengan la consideración de víctimas de la violencia de género y se vean obligados/as a abandonar definitivamente su puesto de trabajo, tendrán derecho a extinguir su contrato de trabajo.

8.5 Cómputo de las faltas de asistencia.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos de extinción del contrato por causas objetivas, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género acreditada por los Servicios Sociales o Servicios de Salud.

8.6 Acreditación de las situaciones de violencia de género.

Las situaciones de violencia de género se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima.

8.7 Designación de una persona en la empresa.

Con el objetivo de garantizar la máxima confidencialidad en los procesos relacionados con la violencia de género, la empresa designa a una persona del Departamento de

Recursos Humanos a la que las trabajadoras o trabajadores deben dirigirse para solicitar información, así como para ejercer sus derechos en los casos de violencia de género.

Dirección a la que deben dirigirse:

Departamento de Recursos Humanos, en el Polígono Industrial Os Airios, Sección 2, Nave 4 – 15320 As Pontes (A Coruña).

Correo electrónico: idoia@serviciomovil.com.

9. Comunicación y Difusión del Plan de Igualdad.

Severiano Servicio Móvil, S.A. tiene aprobado un plan de comunicación interna que tiene los siguientes objetivos:

- Difundir y consolidar los valores de la cultura de la empresa.
- Favorecer la identificación del personal con la empresa.
- Colaborar en el afianzamiento de la garantía de calidad total y garantizar la plena comunicación entre los distintos niveles jerárquicos de la empresa en todos los aspectos relacionados con la prevención de riesgos laborales, la seguridad de la información, el medioambiente, la igualdad de trato entre hombres y mujeres y los derechos laborales.
- Transmitir eficaz, eficiente y efectivamente los mensajes de la estrategia y política empresarial.
- Contar lo que sucede en la empresa, no solo para informar, sino también para motivar.
- Contribuir al crecimiento del compromiso y de la integración del personal con el proyecto de empresa.
- Hacer saber a cada trabajador y trabajadora la importancia de su trabajo en orden a la consecución de la satisfacción del cliente y de los resultados de la empresa.
- Conocer y analizar las opiniones, actitudes y expectativas de las personas que componen la plantilla.
- Contribuir a la mejora del conocimiento y de las relaciones interdepartamentales.
- Potenciar la capacidad de liderazgo de la línea de mando.
- Lograr en la empresa un clima de confianza que permita a la Dirección conocer los deseos, aspiraciones, peticiones y reivindicaciones de los trabajadores y trabajadoras, a fin de poder adoptar las medidas pertinentes.

Una vez que se apruebe el nuevo Plan de Igualdad se establece el objetivo de «sensibilizar al conjunto de la plantilla de la empresa (Dirección, Jefaturas de Servicio, Línea de Mando, Trabajadores y Trabajadoras) en la igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y los hombres, en la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en la eliminación de la discriminación por razón de sexo y en la protección contra la violencia de género».

Para ello se aplicarán las medidas que se indican a continuación:

- Reunión explicativa del Plan de Igualdad para toda la Dirección.
- Jornada de formación sobre el Plan de Igualdad para toda la Línea de Mando.
- Jornada de formación sobre el Plan de Igualdad para la totalidad de la representación legal del personal.
- Publicación del Plan de Igualdad en el portal del empleado/a de la empresa.
- Entregar a todos/as los/las representantes del personal de todos los centros de trabajo una copia del Plan de Igualdad para que informen a los trabajadores y trabajadoras sobre el contenido del mismo.
- Realizar un cuestionario anónimo entre todos los trabajadores y trabajadoras de la plantilla para conocer sus necesidades específicas en materia de conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar. El primer cuestionario se realizará durante el primer semestre de 2016 y posteriormente se repetirá cada dos años. El modelo de cuestionario se acordará en la comisión de seguimiento.

- Realizar un cuestionario anónimo entre la plantilla para valorar todos los aspectos de Plan de Igualdad.
- Realizar una campaña informativa anual en todos los centros de trabajo sobre las modificaciones legislativas que impliquen cambios en el Plan de Igualdad.
- Promocionar el lenguaje genérico y no sexista en las comunicaciones y documentos de la empresa.
- Proyectar una imagen de la empresa acorde con los principios de igualdad de trato y de oportunidades.

10. Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

Se acuerda constituir una Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad que estará integrada por cuatro representantes de la Empresa y cuatro representantes del Personal.

La Comisión de Seguimiento se reunirá de forma ordinaria una vez cada semestre, durante los 3 años de vigencia del Plan.

También será función de la Comisión de Seguimiento el análisis de las medidas adoptadas y en los casos en que no sean efectivas le corresponderá discutir, y en su caso acordar, la adopción de nuevas medidas.

La información y las actas de las reuniones de la Comisión de Seguimiento se remitirán al conjunto de los/las representantes del personal de todos los centros de trabajo.

Con objeto de hacer más operativas las reuniones de la Comisión de Seguimiento se adjuntará, siempre que sea posible, con la convocatoria de la reunión la información de los temas que se vayan a tratar, para que puedan ser objeto de estudio previo.

Asimismo, la Comisión de Seguimiento se podrá reunir previa convocatoria escrita de cualquiera de las partes, que deberá entregar con una antelación mínima de 15 días. En dicha convocatoria se detallarán los puntos que se pretendan tratar en la reunión.

Con el objetivo de analizar en la comisión de seguimiento la evolución de las medidas adoptadas en el Plan de Igualdad, a continuación se exponen los plazos, la información y los asuntos que se tratarán en la misma:

- Mes de mayo de 2016: apertura de los sobres del cuestionario, análisis de los resultados y, en su caso, incorporación al texto del Plan de Igualdad de las medidas propuestas por el personal que se acuerden en el seno de la comisión de seguimiento.
- Mes de julio de 2016: presentación de las medidas de flexibilidad y trabajo a distancia o teletrabajo.
- Mes de julio de 2016: presentación de la información semestral siguiente:

- Estadísticas de los nuevos ingresos en la plantilla, de las promociones y de la asistencia a cursos de formación por sexos.

- Estadísticas de los datos de conciliación: permisos de maternidad y paternidad, lactancia, reducciones de jornada, excedencias y prestaciones de riesgo durante el embarazo.

- Anuncios publicados para la cobertura de vacantes y para la cobertura de promociones internas.

- Reclamaciones presentadas en los procesos de selección para la cobertura de vacantes, para promociones internas y para cursos de formación.

- Informe sobre los expedientes tramitados por acoso sexual y acoso laboral.

- Informe sobre las medidas de protección adoptadas contra la violencia de género.

- Informe de la apertura de nuevos centros de trabajo y de la composición de la plantilla.

- Informe sobre las decisiones de acción positiva adoptadas en los casos de cobertura de vacantes y promociones.

- Informe sobre los convenios colectivos de empresa o centro de trabajo firmados.

- Modificaciones legislativas que afectan al Plan de Igualdad.

- Mes de enero de 2017: presentación del plan de evaluación de desempeño.
- Mes de enero de 2017: presentación de los resultados del cuestionario de valoración del Plan de Igualdad.
- Mes de enero de 2017: presentación de la información anual siguiente:
 - Estadísticas de plantilla de la empresa por grupos profesionales, actividades, tipo y modalidad de contrato y Comunidad Autónoma por sexos.
 - Balance anual del plan de formación.

Empresa

Trabajadores/as