

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

4625 *Resolución de 19 de marzo de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta del acuerdo de actualización salarial para 2019 y otras modificaciones del VIII Convenio colectivo de Ilunion Outsourcing, SA.*

Visto el texto del Acta en la que se contiene el acuerdo de actualización salarial para 2019 y otras modificaciones del VIII Convenio colectivo de la empresa Ilunion Outsourcing, S.A. (código de Convenio: 90012072011999), publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 14 de diciembre de 2018, Acta que fue suscrita con fecha 18 de enero de 2019 por su Comisión Negociadora 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 de la citada Acta de revisión salarial y otras modificaciones del VIII Convenio colectivo de la empresa Ilunion Outsourcing, S.A., 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, 19 de marzo de 2019.—El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

ACTA

En Madrid a 18 de enero de 2019, reunidos en los locales de la empresa, sita en la calle Albacete, n.º 3, las personas que más abajo se detallan, en calidad de miembros de la mesa negociadora del VIII Convenio colectivo de Ilunion Outsourcing, S.A. (código de convenio n.º 90012072011999).

Parte empresarial:

Luis Alonso Cristobo.
José Velasco Rodríguez.

Parte Social:

Juan Pedro Monje García.
Juan Carlos Hernández Reina.
José Miguel Díaz Rodríguez.
Enrique Lucena Curado.
Isabel Requena Brito.

Ambas partes por unanimidad alcanzan el siguiente

ACUERDO

Primero.

Proceder a la actualización de los conceptos económicos de la tabla salarial, según lo pactado en el VIII Convenio colectivo de Ilunion Outsourcing, S.A., firmado el 5 de octubre de 2018 y publicado el 14 de diciembre de 2018, en el «BOE», con la debida adecuación del salario base al SMI fijado para el año 2019, según estipula el artículo 59, del Convenio.

Segundo.

Debido a la actualización de las tablas con respecto al SMI fijado para este año, y puesto que el salario bruto anual para los tres primeros grupos de la tabla se sitúan en la misma cantidad, se decide acometer la reestructuración de los grupos profesionales quedando de la siguiente manera:

GRUPOS PROFESIONALES 2018	GRUPOS PROFESIONALES 2019	
GRUPO PROFESIONAL I	GRUPO PROFESIONAL I	
GRUPO PROFESIONAL II		
GRUPO PROFESIONAL III		
GRUPO PROFESIONAL IV	GRUPO PROFESIONAL II	NIVEL 1
GRUPO PROFESIONAL V		NIVEL 2
GRUPO PROFESIONAL VI	GRUPO PROFESIONAL III	
GRUPO PROFESIONAL VII	GRUPO PROFESIONAL IV	

Tercero.

Como consecuencia de la reestructuración de los grupos profesionales se procede, también, a ajustar el texto del Convenio a la nueva estructura profesional, quedando los artículos afectados de la siguiente manera:

Artículo 8. Garantía Personal.

En caso de que existiera algún trabajador/a que tuviera reconocidas condiciones económicas que, consideradas en su conjunto anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para los trabajadores de su mismo grupo o nivel profesional, se le mantendrán y respetarán con carácter estrictamente personal, mientras permanezca en ese mismo grupo o nivel.

El Artículo 14. Modalidades de contratación mantiene el mismo redactado a excepción del apartado 14.5. Contrato fijo-discontinuo y del 14.6.1 Contrato de trabajo en prácticas que quedarán redactados de la siguiente forma:

14.5 Contrato fijo-discontinuo.

Se considerará fijo-discontinuo aquel trabajador/a que se contrata para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen y actividad normal de trabajo en la empresa, durante periodos de actividad con inicio y duración inciertos.

Cuando se trate de trabajos discontinuos que se repiten en fechas ciertas, será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

Quienes presten servicios como trabajadores fijos discontinuos serán llamados a prestar servicios de acuerdo con las siguientes reglas:

– La empresa confeccionará el censo de llamamiento de los trabajadores/as fijos-discontinuos de cada servicio o centro de trabajo con arreglo al presente artículo y con indicación de los campos que sobre censos se refiere el artículo 20 del presente Convenio, enviando copia al comité de empresa o delegados de personal.

– Se avisará con una antelación mínima de 5 días, siempre y cuando sea posible. Si el aviso se produce en un plazo inferior a estos 5 días, se podrá rechazar la petición de incorporación durante 2 veces. El trabajador/a deberá comunicar en el plazo de 3 días posterior a la recepción del llamamiento su aceptación del mismo. La finalización de la campaña se comunicará al trabajador/a con una antelación de al menos 5 días.

– El llamamiento deberá realizarse por orden de antigüedad en la empresa dentro de cada grupo o nivel profesional. El cese se producirá en orden inverso.

– El llamamiento será comunicado a la representación de los trabajadores con la misma anticipación que los afectados, mediante envío por correo electrónico del documento registrado en las oficinas del Servicio Público de Empleo con la relación de trabajadores llamados.

– Cuando la empresa precise trabajadores o trabajadoras cualificados y con funciones específicas a realizar en cada uno de los diferentes servicios y/o actividades y no le sea posible respetar el orden de antigüedad, efectuará el llamamiento del número imprescindible de dichos trabajadores o trabajadoras, continuando seguidamente con el orden inicial de llamamientos por antigüedad. Este hecho requerirá informe preceptivo de los representantes de los trabajadores.

– En el supuesto de que el trabajador/a fijo discontinuo comunicase al ser llamado su voluntad de no incorporarse al trabajo, así como en el supuesto de que no comparezca en el trabajo en el lugar y hora indicados, y no justificase debidamente dicha ausencia, se entenderá como baja voluntaria quedando extinguido sin más trámite su contrato de trabajo y consecuentemente la relación laboral con la empresa.

14.6.1 Contrato de trabajo en prácticas.

Podrá celebrarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o de títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los 5 años, o de 7 años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, como así se prevé en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Dichos contratos se concertarán por empresa y trabajador/a en prácticas de acuerdo a las siguientes reglas y, supletoriamente, a la legislación vigente:

1. La duración del contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de 2 años. Las partes podrán acordar hasta 2 prórrogas, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima de 2 años. En ningún caso la duración de cada prórroga podrá ser inferior a 6 meses.

2. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato, debiendo empresa y trabajador, en la medida de lo posible, formalizar por escrito en documento anexo al contrato los nuevos plazos de duración de dicho contrato.

3. En virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad sólo se podrá realizar un contrato en prácticas, con sus respectivas prórrogas. A estos efectos, los títulos de grado, máster y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

4. El periodo de prueba no excederá de un mes cuando el contrato sea celebrado con un trabajador/a que esté en posesión de un título de formación profesional o certificado de profesionalidad.

5. La retribución será el 85% el primer año y el 95% el segundo de la retribución establecida para su grupo o nivel profesional. En el caso de trabajadores/as contratados a tiempo parcial, el salario se reducirá en función de la jornada pactada.

6. A la terminación del contrato, el empresario deberá expedir al trabajador un certificado con la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

Artículo 15. Período de prueba.

Durante el período de prueba el trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

La notificación de que no se ha superado el período de prueba por el trabajador/a habrá de comunicarse por escrito a la representación de los trabajadores.

El período de prueba no podrá exceder del siguiente tiempo:

Grupo I: 50 días.

Grupo II: 50 días.

Grupo III: 3 meses.

Grupo IV: 6 meses.

No obstante, no existirá período de prueba si el trabajador/a fuera contratado de nuevo, salvo que lo fuera para un grupo o nivel profesional y funciones diferentes a las desarrolladas en el anterior contrato de trabajo y siempre de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

En los supuestos de contratos temporales de duración determinada del art. 14 concertados por tiempo no superior a 6 meses, el periodo de prueba se fija en un mes. Cuando la vigencia del contrato de trabajo fuera igual o inferior a un mes, el periodo de prueba quedará reducido a la mitad del tiempo de vigencia de la relación laboral acordada por las partes.

La situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y durante la lactancia, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y paternidad, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpe el cómputo del mismo.

Durante el período de prueba, tanto la empresa como los trabajadores/as podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin previo aviso ni indemnización.

Una vez concluido el mismo, el trabajador/a continuará en la empresa computándose el período de prueba a efectos de antigüedad.

En cualquier caso, el trabajador/a, durante el período de prueba, percibirá como mínimo la remuneración correspondiente al grupo o nivel profesional para el que fue contratado.

Artículo 17. Clasificación según la función.

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio será clasificado teniendo en cuenta:

a) La autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.

b) La formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.

c) La iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.

d) El mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas, así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.

e) La responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

f) La complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puesto de trabajo desempeñado.

Esta clasificación tiene por objeto alcanzar una estructura profesional que posibilite la integración de todo el colectivo de trabajadores/as en las tareas productivas, acorde a las necesidades de la empresa, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y mejore su adecuación en todo momento a un puesto de trabajo, mediante la oportuna formación.

La clasificación del personal consignada en el presente Convenio colectivo es enunciativa, no limitativa, y responde al momento actual de la empresa, pero dada la evolución del mercado de trabajo en las actividades en Ilunion Outsourcing, S.A., sería susceptible de adaptarse en un futuro a las nuevas funciones y tareas que aparezcan como consecuencia de dicho mercado, y cabría la asignación de nuevas actividades, tareas o funciones dentro de los respectivos grupos o niveles profesionales. De toda esta evolución, la dirección de la empresa informará a la Comisión Paritaria.

No son exhaustivos los distintos cometidos asignados a cada grupo profesional, pues todo trabajador/a incluido en el ámbito de este Convenio está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores dentro de los generales y conexos cometidos de su competencia y sin menoscabo de su dignidad profesional.

Desde el momento mismo en que un trabajador/a realice las funciones prevalentes de un determinado grupo o nivel, deberá ser remunerado con arreglo al nivel retributivo que a tal grupo se le asigne, todo ello sin perjuicio de las normas reguladoras de los trabajos de grupo profesional superior o inferior y el respeto a las titulaciones exigidas.

Cualquier función que se desarrolle lo será respetando las normas de seguridad y salud en el trabajo. En tal sentido, si el empleado observara alguna circunstancia que pudiera ocasionar un accidente, deberá comunicarlo adecuadamente y de inmediato al mando.

A los efectos de determinar la movilidad funcional a que se refiere el párrafo anterior, las partes establecen la clasificación profesional que se especifica a continuación.

A efectos de desarrollar a nivel convencional el contenido del artículo 39 del E.T., los trabajadores/as quedarán encuadrados dentro de los grupos que a continuación se relacionan.

Clasificación Profesional.

Grupo Profesional I. Personal Operativo.

Criterios generales: Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este Grupo realizarán tareas que se ejecuten bajo dependencia de encargados o de profesionales, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales de carácter elemental.

Formación: La de los niveles básicos obligatorios, graduado en ESO o equivalente o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Grupo Profesional II. Personal Operativo.

Nivel 1.

Criterios generales. Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este Grupo realizarán trabajos de ejecución autónoma que exigen hábito e iniciativa por parte de los encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Formación. Titulación de Formación Profesional de grado medio o asimilada, o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión, completada con experiencia adquirida en el puesto de trabajo.

Nivel 2.

Criterios generales: Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este Grupo realizarán tareas con responsabilidad de mando, con contenido de actividad intelectual y de interrelación humana, así como con autonomía dentro del proceso.

Formación: Titulación de Formación Profesional de grado superior, Bachillerato o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión, completada con conocimientos y experiencia adquirida en el puesto de trabajo.

Grupo Profesional III. Personal de Mandos Intermedios.

Criterios generales: Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este Grupo, realizarán funciones que:

- Se relacionan con tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.
- Significan la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.
- Comportan responsabilidades completas por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de personal perteneciente al Grupo Profesional superior y a los que deben dar cuenta de su gestión.
- Afectan a la realización de tareas técnicas de alta complejidad, e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios de grado medio. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este Grupo. Será requisito imprescindible poseer de carnet de conducir.

Grupo Profesional IV. Personal Directivo.

Criterios generales: Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este Grupo planifican, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido, el establecimiento y mantenimiento de las estructuras productivas y de apoyo, y el desarrollo de la política industrial, financiera y comercial. Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Formación: Poseerán titulación universitaria de grado superior, o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, y experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Artículo 19. Ascensos y provisión de vacantes.

Cuando se produzca una vacante, por baja, jubilación, excedencia voluntaria, traslado, ascenso, o supuestos similares, siempre que el trabajador no tenga derecho a la reserva de la misma, será potestad de la empresa, proceder a su amortización.

Cuando la empresa opte por no amortizar dicho puesto de trabajo, se procederá a cubrir la vacante de conformidad con los siguientes criterios:

19.1 Si la vacante llevase adjunto a las mismas funciones de mando o de especial confianza, será potestad de la dirección de la empresa cubrir dicha vacante como libre designación. A los efectos del presente Convenio se entenderá que son puestos de especial confianza únicamente aquellos encuadrados en el Grupo Profesional IV.

19.2 Para el resto de los casos, se atenderá a las siguientes normas:

a) Se atenderán los criterios de no discriminación por sexo descritos en el E.T. y se atenderá a los criterios relativos a la promoción establecidos en el Plan de Igualdad. Se tendrá presentes para la ocupación de los puestos de trabajo, tanto por contratación como por promoción, las medidas de fomento de la igualdad real entre hombres y mujeres, en base a garantizar la ocupación, en igualdad de condiciones de idoneidad, de personal del sexo menos representado en el grupo o nivel profesional al que corresponda el puesto en cuestión.

b) Los trabajadores/as pertenecientes a la empresa en el momento que se produzca la vacante, tendrán preferencia a ocupar dicha vacante, siempre que demuestren los requisitos de formación que dicha vacante precise.

c) Los trabajadores/as que estén desempeñando funciones de superior grupo o nivel profesional en el momento de producirse dicha vacante, tendrán preferencia a ocupar dicho puesto, siempre que el desempeño de esas funciones no fuese de forma interina hasta la adjudicación definitiva.

d) A los puestos de personal operativo que se produzcan vacantes, tendrán preferencia los trabajadores de inferior grupo o nivel profesional, con atención a la antigüedad en la empresa.

e) Para vacantes del apartado anterior no será necesario tener una antigüedad mínima en la empresa.

19.3 Para cubrir cualquier vacante o cuando se prevean nuevas contrataciones en la empresa se dará audiencia a los representantes de los trabajadores.

La empresa informará por escrito al inicio del proceso de selección a la representación legal de los trabajadores del tipo de proceso, filtros y actividades relacionadas con la selección.

En caso de reclamación contra la selección efectuada formulada por algún trabajador/a de la empresa que se estime injustamente pospuesto a favor de otro candidato, el Comité Intercentro tendrá acceso a las Actas o Informes de evaluación y demás documentación del proceso selectivo relativas al empleado reclamante y al aspirante seleccionado.

Artículo 20. Información sobre composición de la plantilla.

Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, la empresa entregará mensualmente al Comité Intercentro mediante un soporte informático adecuado para el tratamiento de datos, la relación de trabajadores/as, con los siguientes datos:

1. Número de personal.
2. Nombre y apellidos.
3. DNI.
4. Fecha de nacimiento.
5. Fecha de antigüedad.
6. Fecha de ingreso.
7. Delegación y subdelegación.
8. Centro de trabajo.
9. Tipo de contrato.
10. Dirección/Teléfono.

11. Grupo y nivel profesional.
12. Porcentaje de jornada.
13. Tipo de discapacidad.
14. Porcentaje de discapacidad.
15. Convenio de aplicación.

Los representantes de los trabajadores sólo podrán utilizar tal información para el cumplimiento de sus tareas de representación y deberán guardar sigilo profesional sobre la misma.

Artículo 21. Lugar de Trabajo.

Dadas las circunstancias en que se realizan la prestación de servicios, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la empresa, que procederá a la distribución de su personal entre sus diversos lugares de trabajo en la manera más racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad. A estos efectos se entenderá por localidades tanto el municipio de que se trate, como a las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquél una macro concentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos, siempre que estén comunicados por medio de transporte público a intervalos no superiores a media hora a la entrada y salida de los trabajadores. El personal de Ilunion Outsourcing, S.A., podrá ser cambiado de un centro de trabajo a otro, de acuerdo con las facultades expresadas, dentro de la misma localidad, y en la forma y con los plazos establecidos por la ley. Como principio general, la empresa, siempre que existan vacantes en el grupo o nivel profesional correspondiente, deberá asignarlas a aquellos trabajadores que residan más cerca del lugar del servicio, informando a la representación legal de los trabajadores.

Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los trabajadores de la empresa, y sí a los correspondientes pluses de distancia y transporte pactados.

El Artículo 25. Jornada de trabajo, mantendrá el mismo redactado con la salvedad del apartado 25.4. Horarios y cuadrantes que quedará redactado de la siguiente manera:

25.4 Horarios y cuadrantes.

Dadas las especiales características de la actividad, se entenderá de carácter interrumpido el funcionamiento de los centros de trabajo, debiéndose respetar siempre la jornada máxima del trabajador, conforme al contrato firmado.

La empresa someterá a la representación de los trabajadores el correspondiente horario de trabajo de su personal y lo coordinará en los distintos servicios para el más eficaz rendimiento. La representación de los trabajadores será informada de la organización de los turnos y relevos mediante la entrega de las copias de los cuadrantes mensuales.

La empresa entregará el cuadrante de trabajo mensual con 7 días de antelación. Este cuadrante deberá seguir la cadencia de libranzas y turnos del mes anterior, siempre que permanezca en el mismo centro. Cuando los trabajadores deseen cambiar el turno de trabajo en su centro habitual, podrán hacerlo, siempre que este cambio se realice por escrito, con una antelación mínima de 12 horas y conste la aceptación de ambos trabajadores.

En caso de coincidir 2 trabajadores/as en un mismo puesto de trabajo a cubrir, se abonará un mínimo de 4 horas a precio de la hora extra de su grupo o nivel profesional.

El calendario laboral para el personal de los grupos III y IV se pactará entre el Comité Intercentro y la empresa atendiendo a las características especiales de cada Delegación. En él constarán los días laborables y festivos de cada comunidad, así como la hora de entrada, quedando garantizada la jornada diaria que se pacte. Cada trabajador/a de estos Grupos recibirá copia de su calendario anual.

El Artículo 26. Horas extraordinarias y horas complementarias, solamente se modificará el punto 26.1. Horas extraordinarias según se indica a continuación, quedando el mismo redactado para el punto 26.2. Horas complementarias.

26.1 Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias todas las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 25.1 de este Convenio colectivo.

Su prestación es voluntaria, salvo que por pacto individual o colectivo se establezca otra cosa.

La empresa podrá, en cada momento, optar entre retribuir las horas o compensarlas. En el caso de ser compensadas mediante descanso, deberá serlo dentro de los 3 meses siguientes a su realización.

Cuando se opte por la retribución ésta se efectuará, dependiendo de que sean o no festivas, con arreglo al precio que para cada grupo y nivel profesional se hace figurar en la tabla salarial.

El Comité Intercentro será informado mensualmente de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, cualquiera que sea su forma de compensación, recibiendo a tal efecto copia de los resúmenes de estas horas.

Artículo 28. Vacaciones.

Todo el personal disfrutará de unas vacaciones retribuidas, con arreglo a las condiciones siguientes:

1. Tendrán una duración de 31 días naturales, para todo el personal que lleva un año en la empresa. Los trabajadores y las trabajadoras que lleven menos de un año al servicio de la empresa, tendrán derecho al período de vacaciones correspondiente proporcionalmente al tiempo que lleven trabajando.

2. Se abonará por el salario base mensual del grupo o nivel profesional de cada trabajador/a más todos los conceptos fijos que se le retribuyan mensualmente y el promedio de los conceptos variables correspondientes a los 12 meses inmediatamente anteriores a aquél en que se inicie el período de vacaciones, percibiendo así, la retribución ordinaria mensual habitual.

3. Se establece un período vacacional que comprenderá los 12 meses del año.

4. El período de disfrute de vacaciones se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador/a. A tal fin, se establece que el trabajador/a deberá solicitar a la empresa el período de disfrute vacacional por escrito, con un mes de antelación; asimismo, la empresa comunicará al trabajador/a por escrito en un plazo no superior a 10 días desde la fecha de recepción de la solicitud, la imposibilidad razonada del período de disfrute, previo informe de los representantes de los trabajadores, siendo entendido el silencio empresarial como una aceptación del permiso vacacional.

5. Cuando el trabajador/a cese en el transcurso de un año, tendrá derecho a la parte proporcional de la imputación en metálico de las vacaciones, en razón del tiempo trabajado.

6. En los casos en que un trabajador/a se encuentre en situación de I.T., iniciada con anterioridad al momento en que tuviera previsto comenzar su período de vacaciones, se aplazarán éstas.

7. Cuando un trabajador/a se encuentre disfrutando sus vacaciones y pase a situación de I.T., éstas se interrumpirán desde el mismo día del hecho causante por el período que dure la I.T., continuando su disfrute cuando fuera dado de alta si aún quedaran días de vacaciones y tomando los días no disfrutados, de mutuo acuerdo con la empresa cuando el servicio lo permita, dentro del año natural o primer trimestre del siguiente año. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal el trabajador podrá disfrutarlas total o parcialmente durante el año natural a que correspondan, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no haya transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se

hayan originado. Cuando la incapacidad temporal sea derivada del embarazo, el parto o la lactancia o cuando el periodo de vacaciones coincida con el periodo de suspensión del contrato de trabajo según lo previsto en el artículo 48 del ET, apartados 4, 5 y 7, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 32. Trabajos de Superior e Inferior grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo o nivel profesional sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención, debiendo la empresa comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

El trabajador/a que realice por razones técnicas u organizativas justificadas trabajos de inferior grupo o nivel profesional al suyo y por el tiempo imprescindible para su atención, conservará el salario de su grupo o nivel profesional. Esta situación no podrá ser superior a 3 meses. La empresa evitará que la realización de trabajos de inferior grupo o nivel profesional recaigan siempre en un mismo trabajador/a. Si el cambio de destino para el desempeño de trabajos de grupo o nivel profesional inferior tuviera su origen en la petición del trabajador/a, se asignará a éste la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

La empresa procurará que los servicios especiales, ordinariamente mejor retribuidos, sean de carácter rotativo entre los aspirantes al desempeño de los mismos.

La empresa podrá, por razones técnica u organizativas justificadas, encomendar trabajos de superior grupo o nivel profesional, abonando al trabajador la retribución correspondiente a las funciones efectivamente realizadas. Cuando un trabajador/a realice funciones superiores a las de su grupo o nivel profesional durante 6 meses en un año u 8 durante 2 años, el trabajador/a consolidará el grupo o nivel profesional quedando la empresa obligada a reconocer el ascenso.

Respecto del Artículo 34. Excedencias, todos los apartados mantienen su redactado a excepción del punto 1. La excedencia voluntaria que quedará como se detalla a continuación:

1. La excedencia voluntaria.

El trabajador o trabajadora, con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años.

El tiempo en que el trabajador/a permanezca en esta excedencia, no computará a efectos de antigüedad en la empresa.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido 3 años desde el final de la anterior excedencia.

En el caso de que la solicitud de excedencia sea por un período inferior al máximo, el trabajador/a tendrá derecho a la solicitud de prórroga de la misma. La solicitud de prórroga deberá presentarse por escrito en la empresa con 15 días naturales de antelación a su vencimiento, debiendo contestar la empresa por escrito en el plazo de los 5 días siguientes.

El excedente que no solicite por escrito su reingreso en la empresa con una antelación mínima de 15 días a la finalización del período de excedencia o su prórroga, causará baja definitiva en la empresa a todos los efectos. La empresa contestará por escrito a la solicitud de reingreso en el plazo de 5 días siguientes a su recepción.

A todos los efectos se entiende el silencio empresarial como aceptación del permiso de excedencia, de su prórroga o del reingreso del trabajador/a a su puesto de trabajo.

El reingreso, cuando se solicite, estará condicionado a que haya vacante en su grupo y/o nivel profesional; si no existiera vacante en el mismo grupo y/o nivel y, sí en otro

inferior, el excedente podrá ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su grupo y/o nivel profesional. Si no existiera vacante se prorrogará la excedencia hasta que se produjera una vacante.

Artículo 36. Causas de extinción del contrato de trabajo.

El cese de los trabajadores/as en la empresa tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

En el caso de cese por voluntad del trabajador/a, el personal de grupo IV deberá preavisar su baja con una antelación no inferior a 2 meses. El personal de grupo I, II y III con 15 días naturales de antelación.

La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida de los salarios correspondientes a 15 días hábiles sin la cantidad correspondiente a las partes proporcionales de las pagas extraordinarias de dicho período. Si el preaviso se hubiera efectuado en período hábil inferior a los 15 días hábiles previstos, la pérdida de los salarios correspondientes será proporcional al período hábil no preavisado. El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la empresa estará obligada a suscribir el acuse de recibo.

La falta de preaviso por parte de la empresa en casos de finalización del contrato, de 15 días, según prevé la legislación vigente, dará lugar a la indemnización correspondiente o a la parte proporcional si el preaviso se hubiera efectuado en período inferior al previsto.

Del Artículo 51. Estructura salarial se elimina del apartado B) Complementos salariales de Puesto de Trabajo el Plus de Mantenimiento de Vestuario y de Indemnizaciones o Suplidos el Plus de Transporte y Distancia. Quedando dicho artículo redactado de la siguiente forma:

Artículo 51. Estructura Salarial.

- A) Sueldo Base.
- B) Complementos Personales:

- Antigüedad.
- Plus de Edad.
- De Puesto de Trabajo:

Plus de Responsable.
Plus de Trabajo Nocturno.
Plus de Idioma.
Plus Fin de Semana y Festivos.
Plus de Productividad y Complemento de Productividad.

- De Cantidad o Calidad de Trabajo:

Horas Extraordinarias.

- De vencimiento superior al mes:

Paga de Navidad.
Paga de Verano.

- Indemnizaciones o Suplidos:

Plus por trabajar la Noche de Fin de Año y/o Navidad.

Artículo 52. Sueldo Base.

Se entenderá por la retribución correspondiente, en cada uno de los grupos y/o niveles profesionales, a una actividad normal, durante la jornada fijada en este Convenio colectivo. El salario base se entenderá siempre referida a la jornada legal establecida en

este Convenio colectivo. Si por acuerdo particular de la empresa con sus operarios se trabajara la jornada con horario restringido, el sueldo será divisible por horas, abonándose el que corresponda, que en ningún caso podrá ser inferior a 4 horas.

Con relación al artículo 55. Completos de puesto de trabajo, todos los apartados mantienen el mismo redactado excepto el apartado 6. Plus de Mantenimiento de vestuario que se elimina íntegramente y los apartados 1. Plus de Responsable y 5. Plus de Productividad que quedaran redactados como se indica a continuación:

1. Plus de Responsable.

Se abonará al trabajador/a que, además de realizar las tareas propias de su actividad, desarrolla una labor de coordinación, distribuyendo el trabajo e indicando cómo realizarlo, confeccionando los partes oportunos, reflejando las anomalías o incidencias que se produzcan en los servicios en ausencia del supervisor u otro jefe, teniendo la responsabilidad de un equipo de personas.

El personal que ejerza las funciones de responsable o coordinador percibirá un plus por tal concepto, de un 15 por ciento del sueldo base establecido en este Convenio, que corresponda a su grupo y nivel profesional, en tanto las tenga asignadas y las realice.

5. Plus de Productividad.

Complemento de Productividad: Mediante acuerdo individual se podrá pactar el abono de una retribución variable, derivada del mayor rendimiento o productividad del trabajador, cuando el servicio prestado así lo aconseje.

Los acuerdos, además del reconocimiento de las partes, tienen que tener al menos la siguiente información:

- 1.º Nombre y apellidos de los trabajadores/as afectados.
- 2.º Grupo y/o Nivel Profesional.
- 3.º Fecha de antigüedad.
- 4.º Nombre del servicio afectado por el complemento de productividad.
- 5.º Varialización del complemento de productividad, amplia descripción del mismo.
- 6.º Especificar el pago, si fuese mensual, bimensual, anual, etc.
- 7.º Duración del acuerdo.

El traslado a la nómina se realizará con la denominación Complemento de Productividad teniendo este plus naturaleza funcional.

De los acuerdos alcanzados se enviará copia al Comité Intercentro.

Artículo 57. Complemento de vencimiento superior al mes.

1. Gratificación de Julio y Navidad.

El personal al servicio de la empresa percibirá dos gratificaciones extraordinarias con los devengos y fechas de pago siguientes:

1.1 Gratificación de julio: Se devengará del 1 de julio al 30 de junio. Independientemente de la finalización de su devengo, el pago se realizará conjuntamente con la paga del mes de junio.

El importe de esta gratificación será de una mensualidad del salario base correspondiente al anexo salarial más el complemento personal de antigüedad.

1.2 Gratificación de Navidad: Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre. Independientemente de la finalización de su devengo, el pago se realizará entre el 13 y el 15 de diciembre.

El importe de esta gratificación será de una mensualidad del salario base correspondiente al anexo salarial más el complemento personal de antigüedad.

En el Artículo 58. Indemnizaciones o suplidos, se elimina el punto 1. Plus de Transporte y Distancia, quedando el artículo redactado de la siguiente manera:

Artículo 58. Indemnizaciones o suplidos.

1. Plus por trabajar la noche de Fin de Año y/o Navidad.
Según lo establecido en el artículo 27.

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2019							
Grupo	Nivel	Salario	Anual	Horas			Antigüedad
		Base		Nocturnas	Extras	Festivas	
GRUPO PROFESIONAL I		900,00 €	12.600,00 €	0,81 €	6,98 €	0,31 €	33,22 €
GRUPO PROFESIONAL II	Nivel 1	914,94 €	12.809,16 €	0,81 €	7,10 €	0,31 €	33,22 €
	Nivel 2	1.219,04 €	17.066,60 €	0,81 €	9,50 €	0,31 €	54,35 €
GRUPO PROFESIONAL III		1.645,86 €	23.042,07 €				80,22 €
GRUPO PROFESIONAL IV		1.837,23 €	25.721,28 €				91,71 €

Cuarto.

Siendo de conformidad de ambas partes, acuerdan remitir la citada revisión a la Dirección General de Trabajo para su registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado», autorizando a doña Almudena Prieto Torres, para realizar los trámites para su registro.

En prueba de conformidad con lo que antecede, ratificándose en todo su contenido sin reserva alguna, ambas partes, social y empresarial, firman la presente acta.