

## III. OTRAS DISPOSICIONES

### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**12622** *Resolución de 14 de julio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo de Grupo Constant Servicios Empresariales, SLU.*

Visto el texto del VIII Convenio colectivo de la empresa Grupo Constant Servicios Empresariales, S.L.U. (Código de convenio n.º: 90013612012004), que fue suscrito, con fecha 29 de abril de 2022, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros, 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de Convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, 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, 14 de julio de 2022.—La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

#### **VIII CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LA EMPRESA «GRUPO CONSTANT SERVICIOS EMPRESARIALES, S.L.U.» Y SUS PERSONAS TRABAJADORAS**

##### CAPÍTULO I

##### **Disposiciones generales**

Artículo preliminar.

Son partes concertantes del presente convenio colectivo:

– Por la representación empresarial:

José Luis Luna Sánchez.  
Marivi Morales Menes.  
María Eulalia Girela Serrano.  
Carolina Sánchez Delgado.  
Asesor: Josep Espinet Parés.

– Por la representación social, los integrantes del Comité Intercentros:

Raquel Abellán Haro (FASGA).  
María del Carmen Guinchard Aldasoro (FASGA).

Janeth Martinez Sabala (FASGA).  
María del Carmen Toledano Romero (FASGA).  
Francisco Javier Peco Jimenez (USO). No firma el presente convenio.  
Óscar López López (USO). No firma el presente convenio.  
Alicia Ranedo Garcia (USO).  
Susana Montes Zaporta (CCOO).  
Sonia San Vicente Soldado (ELA). No firma el presente convenio.

El convenio es el resultado de la negociación desarrollada entre la parte social y la Empresa de conformidad con lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

Las partes concertantes del Convenio Colectivo de forma juiciosa y firme acatan los motivos y el texto auténtico de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, declarando que el presente texto articulado está negociado para su aplicación sin absolutamente ningún tipo de vacilación o indecisión tanto para mujeres como para hombres, por lo que cualquier cita en el mismo referido a personas (trabajadores, clasificación profesional, puestos de trabajo, familiares de trabajadores, etcétera), huyen en todo momento y en cualquier caso de favorecer un lenguaje sexista, utilizando de la forma más racional los vocablos en el género neutro, con aplicación indistinta tanto al género femenino como al masculino, sin ningún asomo de discriminación, asumiendo de este modo lo establecido en la referida Ley en el apartado 11, del artículo 14 de la misma en esta materia.

#### Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo establece las bases para las relaciones laborales entre la Empresa Grupo Constant Servicios Empresariales, Sociedad Limitada Unipersonal (en adelante, Grupo Constant o la Empresa) y sus personas trabajadoras.

#### Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las normas de este Convenio Colectivo estatal serán de aplicación a todos los centros, lugares de trabajo y servicios que la Empresa Grupo Constant Servicios Empresariales, Sociedad Limitada Unipersonal, tiene en el territorio español, así como a aquellos centros o lugares de trabajo que puedan abrirse en el futuro y durante la vigencia del mismo.

#### Artículo 3. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio será de aplicación a la Empresa Grupo Constant Servicios Empresariales, Sociedad Limitada Unipersonal y a sus personas trabajadoras, dedicados conjuntamente a prestar servicios externos que se contemplan o puedan contemplarse en su objeto social, así como a los propios estructurales.

#### Artículo 4. *Ámbito personal.*

El presente Convenio afecta a todas las personas trabajadoras de Grupo Constant, tanto al denominado Personal Operativo como al Personal de Gestión y Soporte.

Se entiende por Personal Operativo aquel que, al amparo de una relación laboral, presta sus servicios por cuenta de Grupo Constant ejecutando el trabajo asignado y realizando las funciones encomendadas en uno o más servicios de los que Grupo Constant desarrolla para sus clientes en virtud del correspondiente encargo mercantil, estando adscritos directamente a la prestación del servicio o servicios que Grupo Constant tiene concertado con dichos clientes.

Se entiende por Personal de Gestión y Soporte aquel que presta sus servicios para Grupo Constant como soporte a toda la organización de la Empresa, sin estar

específicamente vinculado a un concreto servicio concertado con alguno de los clientes de Grupo Constant.

Queda excluido de la aplicación del presente Convenio el personal de alta dirección, entendido como aquel que se define en el artículo 1.2 del Real Decreto 1382/1985, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de alta dirección.

#### Artículo 5. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2022 y tendrá una duración de cinco años (5), manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026, con independencia de su fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

#### Artículo 6. *Prórroga y denuncia.*

Finalizado el periodo de vigencia del Convenio, éste se entenderá prorrogado de año en año, salvo que se produzca denuncia expresa por cualquiera de las partes legitimadas para su negociación, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 86, 87 y concordantes del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de denuncia, ésta deberá producirse con, al menos, un (1) mes de antelación a la fecha de expiración de su vigencia, mediante comunicación escrita que deberá dirigirse a las otras partes firmantes del Convenio. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral. En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora. La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, todo ello de conformidad a lo establecido en el artículo 89. 1 y 2 ET.

El plazo máximo para negociar el nuevo Convenio Colectivo será de doce (12) meses, salvo pacto en contrario. De no alcanzarse un acuerdo durante el mismo, las partes se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 7. *Concurrencia de convenios.*

El presente Convenio Colectivo regula, con carácter general las relaciones laborales tanto del Personal Operativo como de Gestión y Soporte de Grupo Constant, sin que resulte de aplicación ningún otro Convenio Colectivo o Acuerdo, de Empresa o de Sector, durante su vigencia inicial o prórroga o en situación de ultractividad. Dicha prioridad normativa será sin perjuicio y respetando lo que establece el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores en materia de concurrencia de convenios.

#### Artículo 8. *Vinculación a la totalidad.*

1. Las condiciones pactadas en el Convenio Colectivo a efectos de su aplicación configuran un todo orgánico e indivisible. No obstante, si la autoridad laboral estimase que algún precepto del Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, las partes firmantes del mismo tratarán de consensuar un texto alternativo que merezca la aprobación de dicha autoridad en el preceptivo trámite de audiencia que establece el artículo 90.5 ET.

Si no se alcanzase consenso en la subsanación de la supuesta anomalía, y la jurisdicción social en resolución firme anulase o invalidase alguno de los pactos del Convenio, quedará vigente el resto del texto del mismo, sin perjuicio de lo que se establece a continuación.

2. Si se diese tal supuesto, la comisión negociadora de este Convenio Colectivo deberá reunirse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de renegociar la materia, cláusula o pacto anulado,

así como el contenido de aquellas condiciones o derechos conexos que hayan sido objeto de acuerdo o contrapartida para pactar el precepto anulado.

Si en el plazo de cuarenta y cinco días naturales a partir de la fecha en que la comisión negociadora se haya reunido para llevar a cabo la renegociación expresada en el párrafo anterior las representaciones signatarias del Convenio no alcanzasen un acuerdo, éstas se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 9. *Compensación, absorción y garantía «ad personam».*

El conjunto de condiciones que contiene el presente Convenio Colectivo sustituye, íntegramente, las condiciones que vinieran rigiendo anteriormente, y ello independientemente de su origen, carácter, naturaleza, denominación y cuantía.

Las mejoras económicas que se establezcan por encima del Convenio a partir de su entrada en vigor podrán ser compensadas o absorbidas con las percepciones de igual naturaleza concedidas por la Empresa en cualquier momento con carácter voluntario, así como por las que se establezcan en el futuro en virtud de disposición legal de cualquier título o rango, incluido el complemento «ad personam» que podrá ser compensable y absorbible, y revisable con la actualización de las tablas salariales.

A partir de 1 de enero de 2023 dicho «complemento ad personam», no será compensable ni absorbible con los incrementos de IPC.

#### Artículo 10. *Comisión Paritaria de la representación de las partes negociadoras.*

Se constituye una Comisión Paritaria de la representación de las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo para entender de aquellas cuestiones establecidas en la Ley y, en todo caso, de las siguientes:

1. Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del Convenio Colectivo de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación de las condiciones de trabajo del convenio colectivo, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, respectivamente.

3. Velar por la vigilancia y cumplimiento del Convenio.

Esta Comisión Paritaria resolverá por mayoría y estará compuesta como sigue:

- Por parte empresarial: Tres (3) representantes.
- Por parte social: Tres (3) representantes cuyo voto será proporcional al número de delegados que cada uno de ellos pueda representar sobre el total.

En ambos casos, con posibilidad de delegación, que habrá de efectuarse por escrito. Ambas partes podrán acudir a las reuniones asistidas de asesores.

4. Las reuniones de la Comisión paritaria podrán realizarse de forma telemática si todos los miembros tienen acceso.

La Comisión Paritaria habrá de constituirse necesariamente dentro del mes siguiente a la firma del presente Convenio Colectivo, y deberá reunirse en un plazo máximo de una (1) semana tras la solicitud por escrito al respecto de cualquiera de sus integrantes, bastando la comunicación mediante correo electrónico o medio similar y, en todo caso, y como mínimo, una vez cada semestre, quedando fijados como fechas para las reuniones mínimas ordinarias el primer día laborable de los meses de enero y julio, a falta de pacto expreso de la mayoría de la Comisión Paritaria respecto de otras fechas de reunión. Se levantará Acta conclusiva de cada reunión.

Con el fin de solucionar de manera efectiva las discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria, se conviene el sometimiento a sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal y autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

El domicilio de la Comisión Paritaria radicará en Barcelona en la calle avenida Diagonal 523, piso 21.

## CAPÍTULO II

### Organización del trabajo

#### Artículo 11. *Dirección y control de la actividad laboral.*

La organización del trabajo en cada uno de los centros, lugares, dependencias, unidades y servicios de la Empresa es facultad exclusiva de la Dirección de ésta, sin perjuicio de su sujeción a lo previsto en la ley así como en el presente Convenio Colectivo pudiendo la Empresa adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por parte de la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad.

La Dirección de la Empresa podrá adoptar las medidas de vigilancia y control de la actividad que estime más oportunas, dentro de la exigible buena fe, para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, sin perjuicio, en todo caso, de salvaguardar la consideración debida a su dignidad humana y derechos fundamentales.

Expresamente se conviene que al ser los medios informáticos facilitados por la Empresa propiedad de la misma, los empleados no deben tener ni ninguna expectativa de privacidad ni confidencialidad en relación con los mismos.

Se entiende por medios informáticos, de forma enunciativa, que no limitativa, los equipos informáticos o telefónicos, los programas y sistemas informáticos que facilitan el uso de las herramientas informáticas, el acceso a cualquier tipo de red informática (a título meramente enunciativo Internet, Extranet o Intranet), así como la utilización de un buzón de correo electrónico/e-mail o de cualquier otro medio de comunicación y/o de gestión de datos que la Empresa ponga en cada momento a disposición de sus empleados para la realización de la prestación de servicios objeto de la actividad laboral en la entidad

A tal efecto, cuando se estime necesario para la protección del patrimonio de la Empresa o la de los demás empleados, o por motivos relacionados con el funcionamiento de la Empresa, la Empresa se reserva el derecho a establecer los controles y medidas oportunos que procedan para la verificación del correcto uso y seguridad de los recursos informáticos puestos a disposición de las personas trabajadoras. Dicha verificación se realizará en presencia de algún representante de las personas trabajadoras, si el empleado lo desea, con respeto a su dignidad e intimidad.

#### Artículo 12. *Derechos de las personas trabajadoras.*

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

**Artículo 13. Obligaciones de las personas trabajadoras.**

Las personas trabajadoras tienen como deberes básicos el cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, observar las medidas de salud laboral y prevención de riesgos laborales que se adopten, cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, no concurrir con la actividad de la Empresa en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores y a contribuir a la mejora de la productividad. El personal cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que le confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta al empresario o sus representantes de las faltas o defectos que pudiera haber en los mismos, para su conocimiento y posible subsanación, con la pretensión de mantener la calidad del servicio.

**Artículo 14. Obligación de no concurrencia desleal y de permanencia.**

El personal se obliga a no prestar servicios para empresas de la competencia que entrañen el supuesto de concurrencia desleal durante el contrato laboral.

En el caso de que la persona trabajadora haya recibido una especialización profesional con cargo a la Empresa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 21.4 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta un periodo mínimo de permanencia no superior a dos años; en caso de que se abandone la Empresa antes de ese plazo, esta tendrá derecho a una indemnización por daños y perjuicios equivalente al coste de la especialización profesional abonada por la Empresa (en proporción al tiempo restante, computado en meses –computándose la fracción de más de medio mes se computará como mes completo–, que se descontará directamente de la liquidación de haberes, si con ello se cubriese la citada indemnización. Si no hubiere cantidad suficiente para la compensación, el empleado se compromete a pagar a Grupo Constant en el plazo de 72 horas hábiles de la fecha efectiva de cese la cantidad que corresponda. La Empresa se reserva el ejercicio de la acción judicial pertinente en caso de impago por parte del empleado por este concepto.

En caso de producirse pacto de no competencia post contractual, éste deberá ser compensado económicamente.

**CAPÍTULO III****Clasificación del personal****Artículo 15. Clasificación profesional.**

Las personas trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo se clasifican en grupos profesionales. La clasificación profesional tiene por objeto definir una estructura profesional acorde con las necesidades de la Empresa, facilitando la integración de las personas trabajadoras en el proceso productivo y su adecuación a las distintas funciones.

La empresa podrá definir puestos de trabajo con denominaciones adaptadas al organigrama de la empresa, que podrán ser desarrolladas por personas con diferentes categorías profesionales. El contenido funcional del puesto deberá corresponderse con la categoría profesional de la persona que lo ocupa.

Los grupos profesionales consignados en este Convenio son meramente enunciativos y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los cargos enumerados, si la necesidad y el volumen de la Empresa no lo requiere.

**Artículo 16. Grupos profesionales.**

Los grupos profesionales serán los establecidos en el presente Convenio. Las personas trabajadoras se encuadrarán en grupos profesionales, resultando posible la

asignación a aquéllos de cualquiera de las funciones que corresponden a cada uno de estos grupos, siempre que cuenten con la formación y habilitación necesaria para ello.

Artículo 17. *Personal de gestión y soporte.*

El personal de gestión y soporte de Grupo Constant se distribuye de la siguiente forma:

1. Grupo I. Personal titulado y directivo.

Se encuentran incluidos en este Grupo profesional todos aquellos empleados/as de personal de gestión y soporte con estudios de grado medio y/o superior que realicen funciones tareas de responsabilidad de la Empresa o bien de las diferentes áreas o departamentos específicos que pudieran existir dentro de las diferentes dependencias de la empresa. Con carácter meramente enunciativo, se relacionan las funciones incluidas en el grupo profesional:

Dirección General.  
Dirección de División.  
Dirección de Departamento.  
Responsable de División.  
Responsable de Departamento

2. Grupo II. Mandos intermedios.

Se encuentran incluidos en este Grupo profesional todos aquellos empleados/as que realicen funciones de mando intermedio con personal a su cargo en las diferentes dependencias de la empresa. Con carácter enunciativo, se relacionan las funciones incluidas en el grupo profesional:

Dirección de Operaciones.  
Dirección de Oficina.  
Gerencia de negocio.  
Coordinación de División.

3. Grupo III. Personal administrativo y de operaciones.

Se encuentran incluidos en este Grupo profesional todos aquellos empleados/as de personal de gestión y soporte que realicen funciones de carácter administrativo, contable, ofimáticos, así como de facturación en las diferentes dependencias de la empresa. Con carácter enunciativo, se relacionan las funciones incluidas en el grupo profesional:

Consultor/a.  
Técnico/a.  
Gestión de operaciones.  
Administrativo/a de operaciones.  
Auxiliar.

Artículo 18. *Personal operativo.*

El personal de operativo de Grupo Constant se distribuye de la siguiente forma:

1. Grupo I.

Se encuentran incluidos en este Grupo profesional todos aquellos empleados/as de personal de operativo que realicen funciones con alto grado de especialización y que integran, coordinan y supervisan la ejecución de varias tareas o funciones especializadas que requieran experiencia, así como responsabilidad dentro de la Empresa o bien de las

diferentes áreas o departamentos específicos que pudieran existir dentro de las diferentes dependencias de la empresa. Se requiere estudios y/o amplia experiencia en el sector.

Con carácter meramente enunciativo, que no limitativo, se relacionan algunas de las funciones incluidas en el grupo profesional:

Coordinador/a de Servicio.  
Gobernante/a.

#### 2. Grupo II.

Se encuentran incluidos en este Grupo profesional todos aquellos empleados/as que realicen tareas con cierta autonomía que exijan iniciativa para su desempeño pudiendo tener personal a su cargo en las diferentes dependencias de la empresa.

Con carácter enunciativo, que no limitativo, se relacionan algunas de las funciones incluidas en el grupo profesional:

Supervisor/a.  
Subgobernante/a.  
Responsable de Equipo.

#### 3. Grupo III.

Se encuentran incluidos en este Grupo profesional todos aquellos empleados/as de personal operativo que realizan tareas con instrucciones concretas, claramente establecidas, pero las que requieren conocimientos profesionales y/o aptitudes prácticas, todo ello con un alto grado de dependencia y que, por regla general, requieren esfuerzo físico y atención para su realización. No es necesaria una formación específica para llevar a cabo las funciones requeridas para dicho grupo profesional.

Con carácter enunciativo, que no limitativo, se relacionan algunas de las funciones incluidas en el grupo profesional:

Carretillero/a.  
Limpiador/a Especialista.  
Cristalero/a.  
Peón Especialista.  
Técnico/a Administrativo.  
Secretario/a.  
Mozo/a Especialista.

#### 4. Grupo IV.

Se encuentran incluidos en este Grupo profesional todos aquellos empleados/as de personal operativo que realicen tareas de carácter manual o con ayuda de elementos mecánicos simples de acuerdo a instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y que, por regla general, requieren esfuerzo físico y atención para su realización. No es necesaria una formación específica para llevar a cabo las funciones requeridas para dicho grupo profesional.

Con carácter enunciativo, que no limitativo, se relacionan algunas de las funciones incluidas en el grupo profesional:

Tareas de limpieza; tareas de limpieza y conservación de edificios, locales, almacenes y oficinas, así como de sus instalaciones. Se incluyen tareas realizadas tanto de forma manual como con maquinaria auxiliar necesaria para tales funciones.

A modo de ejemplo, las categorías incluidas en el grupo profesional serían las siguientes: limpiador/a, auxiliar de mantenimiento...

Tareas de hostelería: se incluyen en este apartado funciones de hostelería en establecimientos hoteleros y similares tanto en zonas comunes, como en habitaciones,



salones y/u oficinas realizadas tanto de forma manual como con maquinaria auxiliar necesaria para tales funciones.

A modo de ejemplo, las categorías incluidas en el grupo profesional serían las siguientes: camarero/a de pisos, stewart, botones, valet, cocinero/a, ayudante de cocina, camarero/a...

Tareas relacionadas con servicios logísticos e industriales; realización de servicios y tareas en el ámbito de la recepción de mercancías, almacenaje, preparación de los pedidos, carga y descarga, preparación, manipulaciones industriales envasados, etiquetados, así como tareas de verificación de piezas y similares.

A modo de ejemplo, se incluirían en este grupo profesional, entre otras, las funciones siguientes: mozo, peón, montador/a, operador/a, repartidor/a, mensajero/a, reponedor/a... Tareas de servicios auxiliares; se consideraran aquellas que impliquen controles de acceso a instalaciones, edificios y empresas así como que impliquen información y control de entrada al público, así como realización de tareas de recepción, entrega de documentos y correspondencia varias junto con tareas sencillas de carácter administrativo. Se incluyen también otros servicios auxiliares similares y todas aquellas actividades relacionadas directa o indirectamente con las anteriores.

A modo de ejemplo, las categorías incluidas en el grupo profesional serían las siguientes: conserje, ordenanza, promotor/a, azafato/a...

Tareas de servicios administrativos; se considerarán aquellas que impliquen tareas sencillas de carácter administrativo o similares. Se incluyen también otros servicios auxiliares similares y todas aquellas actividades relacionadas directa o indirectamente con las anteriores.

A modo de ejemplo, se incluirían en este grupo profesional, entre otras, las funciones siguientes: encuestador/a, grabador/a de datos, formador/a, cobrador/a, recepcionista, monitor/a, dependiente/a...

Tareas de jardinería; realización de tareas propias de plantación, mantenimiento y cuidado de parques y jardines. A modo de ejemplo, las categorías incluidas en el grupo profesional serían las siguientes: jardinero/a...

Tareas relacionadas con la limpieza, preparación, revisión y movilización de vehículos de alquiler y/o flotas. A modo de ejemplo, se incluirían en este grupo profesional, entre otras, las funciones siguientes: operario/a de gestión de flota, servicio asistencia cliente flota, conductor/a, auxiliar de mantenimiento...

## Artículo 19. *Movilidad funcional y geográfica.*

19.1 La movilidad funcional en la Empresa se llevará a cabo de acuerdo con lo previsto en el artículo 39 ET.

En el caso de promociones profesionales a un Grupo profesional superior se podrá pactar el correspondiente periodo de aptitud y adaptación profesional para el puesto de trabajo que no podrá ser superior a seis (6) meses en todos los grupos profesionales del personal de gestión y soporte, así como los grupos 1 y 2 del personal operativo ni superior a 4 meses para el resto de los grupos profesionales. En el supuesto de que la persona trabajadora no lo supere satisfactoriamente retornará a su anterior grupo, funciones y condiciones, salvo que las partes hayan pactado otra cosa.

A efectos de promoción profesional a un grupo profesional superior podrá también solicitarse la movilidad funcional a instancia del trabajador/a interesado/a, siempre y cuando existieran vacantes disponibles para dicho grupo profesional.

Sin perjuicio de lo anterior, la Dirección de la Empresa podrá cambiar a sus personas trabajadoras de funciones, dentro su grupo profesional, ya sea dentro del mismo centro/lugar de trabajo, ya sea asignándolo a otro distinto dentro de la misma localidad (según definición prevista en el artículo 26), destinándolo a efectuar las mismas o distintas funciones, conforme a lo establecido en el artículo 11.

19.2 Los supuestos de movilidad geográfica, entendiéndose por tales tanto los traslados como los desplazamientos temporales de las personas trabajadoras, se registrarán

por lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de las Personas trabajadoras, a excepción de las particularidades señaladas a continuación para cada supuesto.

a) Traslado.

El traslado de las personas trabajadoras a un centro de trabajo distinto de la misma Empresa en otra localidad, que exija cambios de residencia, requerirá la existencia de alguna de las siguientes razones justificativas:

1. Petición de la persona trabajadora o permuta, siempre y cuando la Empresa muestre su conformidad.

En los traslados a petición de la persona trabajadora y en los de permuta, no habrá lugar ni derecho a indemnización por los gastos que se originen por el cambio de residencia. La fecha de petición del traslado o permuta se considerará prioritaria para acceder a la misma.

2. Mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.

Los traslados realizados por mutuo acuerdo se regirán por los pactos que se hayan establecido entre Empresa y trabajador.

3. Razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

Se considerarán tales las necesidades del servicio, así como aquellas que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la Empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Dadas las especiales características de la actividad que regula este Convenio, se entiende que existen en todo caso razones vinculadas a la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la Empresa que amparan la medida cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

- La solicitud expresa del empresario cliente respecto a la sustitución de uno o varias personas trabajadoras; y/o.
- La pérdida del servicio contratado; y/o.
- La reducción del servicio contratado.
- La finalización del contrato entre Grupo Constant y el empresario cliente por las causas válidamente consignadas en el mismo.

El traslado por tal motivo dará derecho al abono de los gastos de viaje de traslado y de los familiares que con él convivan y al transporte gratuito del mobiliario y enseres y a una indemnización equivalente a dos mensualidades de salario real.

En cualquiera de los tres supuestos anteriormente referidos, el traslado no dará derecho a dietas.

b) Desplazamiento.

Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, por necesidades del servicio o por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la Empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus personas trabajadoras a un centro de trabajo distinto de la misma Empresa en otra localidad, que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas que por su grupo profesional les corresponda hasta la finalización.

En el caso de que no se desplace en vehículo de la empresa, la persona trabajadora tendrá derecho a que se le abone el importe del billete en medio de transporte idóneo. Si el desplazamiento se realizase en un vehículo particular del trabajador, para lo que se requerirá previo acuerdo con la Empresa, se abonará durante la vigencia del presente Convenio la cuantía de 0,19 euros/km.

## CAPÍTULO IV

**Empleo y contratación**Artículo 20. *Principios generales.*

1. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo entienden necesario contemplar el régimen de contratación en la Empresa, adecuándolo a las realidades de la actividad que se presta, y pretendiendo, con ello, contribuir a la competitividad y a la mejora del empleo mediante la reducción de la temporalidad y la rotación en el mismo.

Lo dispuesto en el presente Capítulo se entiende sin perjuicio de cualesquiera cambios normativos que puedan producirse a futuro en relación con la contratación en las empresas, y respecto de los cuales lo dispuesto en el presente Convenio no podrá limitar su aplicación.

Igualmente, la regulación de las modalidades contractuales referidas a continuación no comporta impedimento alguno para la implementación de aquellas otras modalidades no recogidas en el presente Convenio Colectivo, lo cual se llevará a efecto, en todo caso, de conformidad con su regulación legal y/o reglamentaria.

2. Los contratos a tiempo parcial que se celebren se regirán por lo dispuesto por la legislación vigente en cada momento. En caso de formalizarse pactos de horas complementarias, el número de horas complementarias no podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial.

En cuanto a la distribución y forma de realizarlas, la persona trabajadora deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso mínimo de cuarenta y ocho horas.

Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de las personas trabajadoras a tiempo completo y ésta se realice de forma partida, la Empresa podrá establecer como máximo dos interrupciones en dicha jornada diaria, cuando las necesidades del servicio así lo requieran.

Artículo 21. *Promoción profesional.*

Cuando se produzca una promoción profesional, la empresa ofertará la misma y le dará publicidad en todos los medios que tiene a su alcance, como en la intranet o en los tablones de anuncios de los centros y lugares de trabajo, para que las personas trabajadoras que estén interesados puedan cursar su solicitud y tengan prioridad para cubrir cualquier promoción profesional que se produzca antes que sea ocupada por terceras personas trabajadoras externos a la empresa, siempre que reúnan los requisitos exigidos para el puesto. La empresa publicará debidamente su existencia con los requisitos de formación y profesionales adecuados para su eficaz cobertura. A partir de esta comunicación, se abre un plazo de cinco días naturales para la presentación de las solicitudes por parte de las candidaturas que opten al puesto licitado y que serán analizadas por la Empresa para verificar que la persona trabajadora optante cumple con los requisitos exigidos en dicho puesto de trabajo.

Si la promoción profesional tiene como consecuencia el traslado de domicilio, no se tendrá derecho ni a percibir cantidad alguna en concepto de dietas ni a las indemnizaciones por traslado previstas en el presente Convenio Colectivo.

De las promociones profesionales ofertadas y cubiertas se dará cuenta a la representación legal de los trabajadores.

Vencido el plazo sin que opte nadie a la promoción profesional o sin que ninguno de los candidatos internos haya sido seleccionado, la Dirección podrá proceder a su cobertura por libre designación.

En el sistema de promoción interna se pueden dar las siguientes variedades:

- a) Promoción horizontal, que consiste en el acceso a otro tipo de tareas distintas de las que realiza dentro del mismo grupo profesional.
- b) Promoción vertical, que consiste en el ascenso en la estructura del puesto de trabajo a un grupo profesional superior, por los procedimientos de promoción, establecidos anteriormente.

## Artículo 22. *Contratación del personal operativo.*

### 1. Contratación indefinida.

Ambas representaciones expresan su voluntad de dotar a las personas trabajadoras de la Empresa de los mayores niveles de estabilidad posibles.

#### 1 bis. Contrato fijo-discontinuo.

1. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

2. El contrato se formalizará por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral que son el lugar de trabajo: el grupo profesional, la jornada y la distribución horaria si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

3. Mediante el presente convenio colectivo, se establecen los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas.

El llamamiento se hará con la máxima antelación posible, que además deberá ser un tiempo necesario para que la persona trabajadora pueda incorporarse al puesto de trabajo al inicio de la jornada. El llamamiento se hará con una antelación mínima de 48 horas, excepto en los servicios sorpresivos –que se acredite por parte de la empresa la imposibilidad de llamamiento con esta antelación mínima–.

El llamamiento debe realizarse siempre por escrito, ya sea por WhatsApp, mensaje de texto o bien mediante comunicación por escrito entregada en mano, por email o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación. Los referidos llamamientos se notificarán a los datos de contacto (teléfono, e-mail) que la persona trabajadora haya comunicado a la empresa al inicio de la prestación de servicios o posterior modificación por escrito a la misma.

En el llamamiento se definirá el centro de trabajo, puesto de trabajo, categoría profesional, convenio colectivo de aplicación y remuneración aplicable duración del periodo de actividad.

El criterio de selección para el llamamiento será el de adecuación del perfil al puesto de trabajo, de manera que de entre las personas fijas discontinuas inactivas se avisará primero a las que tengan un perfil más adecuado al puesto de trabajo a cubrir. El criterio de adecuación del perfil estará determinado por las habilidades, las competencias, la experiencia, la categoría profesional que mejor se adapte a la descripción del puesto de trabajo; priorizando a las personas trabajadoras que hayan prestado servicios previamente para el centro de trabajo que requiere el llamamiento. En el caso de existir personas fijas discontinuas inactivas con el mismo perfil, el criterio de selección será la antigüedad en el puesto de trabajo concreto.

La incorporación al llamamiento se hará con flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo, de manera que siempre que sea posible se permita la conciliación entre la vida personal y laboral. Para ello, cuando el llamamiento sea en menos de 48 horas, y siempre que sea posible, se facilitará el inicio de la primera jornada en turno u horario que facilite la conciliación del trabajador. Esta flexibilidad estará condicionada con la garantía de la cobertura del servicio de manera óptima.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa trasladará a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

La incomparecencia de la persona trabajadora al llamamiento bajo las condiciones indicadas anteriormente supondrá su renuncia al puesto de trabajo, y por lo tanto su baja voluntaria.

En el caso de llamamiento con las siguientes antelaciones se seguirá el siguiente escalado en cuanto a los plazos de respuesta por parte de la persona trabajadora:

Llamamientos entre 24-48 horas: 3 horas.

Llamamientos entre 12-24 horas: 2 horas.

Llamamientos entre 3-12 horas: 1 hora.

Llamamientos entre 1-3 horas; respuesta inmediata (llamada telefónica).

La persona trabajadora podrá rechazar los llamamientos de manera justificada y motivada. Para que así sea considerada la negativa, la respuesta será de conformidad al siguiente escalado:

Llamamientos realizados entre 3 y 48 horas: 2 rechazos anuales (en año natural).

Llamamientos realizados entre 1 y 3 horas: ilimitados.

En llamamientos realizados con más de 48 horas de antelación, no se podrá rechazar dicho llamamiento.

Las personas fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen.

4. Cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contrata, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas en los términos de este artículo, los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones.

En estos supuestos, los convenios colectivos sectoriales podrán determinar un plazo máximo de inactividad entre subcontratas, que, en defecto de previsión convencional, será de tres meses. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan, en los términos previstos en esta norma.

A tal efecto y para el caso de recolocación entre contrata por finalización de la contrata a la que estaba adscrito la persona trabajadora, la empresa comunicará a la persona trabajadora el motivo justificativo de la recolocación. Debiendo aceptar la persona trabajadora dicha recolocación.

Podrán realizarse llamamientos al personal con contrato fijo discontinuo mediante el preaviso anteriormente indicado para cobertura de puestos de trabajo en otros lugares de trabajo con convenios colectivos sectoriales diferentes, y con grupo profesional análogos (según descripción funcional de los grupos de diferentes convenios)

5. Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán establecer una bolsa sectorial de empleo en la que se podrán integrar las personas fijas-discontinuas durante los periodos de inactividad, con el objetivo de favorecer su contratación y su formación continua durante estos, todo ello sin perjuicio de las obligaciones en materia de contratación y llamamiento efectivo de cada una de las empresas en los términos previstos en este artículo.

Estos mismos convenios podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos, y la obligación de las empresas de elaborar un censo anual del personal fijo-discontinuo. Asimismo, podrán establecer un periodo mínimo de llamamiento anual y una cuantía por fin de llamamiento a satisfacer por las empresas a las personas trabajadoras, cuando este coincida con la terminación de la actividad y no se produzca, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento.

6. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o los convenios colectivos. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

7. Grupo Constant Servicios Empresariales, S.L.U. notificará a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal correspondiente sobre la existencia de puestos de trabajo que se vayan a cubrir con contratación indefinida en el mismo centro de trabajo y categoría profesional.

Las personas fijas discontinuas tendrán preferencia de acceso al proceso de selección para la cobertura de plazas disponibles como personal indefinido. Una vez comunicada esta situación a dicho personal, se procederá a la realización del proceso de selección correspondiente con todas las candidaturas disponibles y en base a criterios objetivos.

8. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral durante los periodos de inactividad.

## 2. Contrato eventual por circunstancias de la producción.

A efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales. Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a seis meses. Por convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta un año.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima. Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo.

Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos. No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrataciones, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

3. Contrato de duración determinada para la sustitución de la persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo.

Se podrá utilizar este tipo de contrato para la sustitución de las personas trabajadoras con reserva de puestos de trabajo, incluyendo entre los supuestos legales para la concertación de este contrato, la sustitución de las personas trabajadoras en situación de incapacidad temporal, excedencia, cumplimiento de sanciones, etc.

4. Contrato formativo.

Con el objeto de facilitar al personal la obtención de la formación práctica necesaria acorde a su nivel de estudios, las partes negociadoras del presente Convenio acuerdan la utilización de esta modalidad de contratación, de acuerdo con las características generales del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores

5. Contrato de formación en alternancia.

Ambas partes son conscientes de la necesidad de reducir el porcentaje de desempleo de los jóvenes que carezcan de cualificación profesional, por lo que promoverán su inserción laboral a través del contrato de formación y aprendizaje celebrado en la propia Empresa.

Este contrato se regirá por lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23. *Periodo de prueba.*

Todos los contratos de trabajo podrán establecer un periodo de prueba inicial que, superado, producirá plenos efectos. Dicho periodo de prueba deberá concertarse por escrito en el propio contrato de trabajo.

Los periodos de prueba vendrán determinados por la asignación a alguno de los grupos profesionales que se establecen más adelante:

– Personal de Gestión y Soporte.

- Grupo I: seis (6) meses.
- Grupo II: dos (2) meses.
- Grupo III: tres (3) meses.

– Personal Operativo.

- Grupo I: tres (3) meses.
- Grupo II: dos (2) meses.
- Grupo III: dos (2) meses.
- Grupo IV: dos (2) meses.

Durante el período de prueba, tanto la Empresa como las personas trabajadoras podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna.

En cualquier caso, la persona trabajadora durante el periodo de prueba percibirá la remuneración correspondiente al grupo profesional para la que fue contratado.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, maternidad, riesgo durante la lactancia, paternidad y la guarda con fines de adopción, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se haya pactado de forma expresa en el correspondiente contrato de trabajo.

## Artículo 24. Cese.

El cese de las personas trabajadoras tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

La persona trabajadora que desee cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrá obligada a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo el siguiente plazo previsto:

- Personal de Gestión y Soporte.
  - Grupo I: dos (2) meses.
  - Grupo II: un (1) mes.
  - Grupo III: un (15) días.
- Personal Operativo.
  - Grupo I: un (1) mes.
  - Grupo II: un (15) días.
  - Grupo III: quince (15) días.
  - Grupo IV: quince (15) días.

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de la obligación de preavisar dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, calculado sobre todos los conceptos salariales de las tablas de Convenio, incluidas la prorrata de pagas extraordinarias.

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

Si en el momento de causar baja, la persona trabajadora no hubiese devuelto a la Empresa los útiles, prendas de trabajo, documentos, etc., que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquella, ésta queda autorizada para descontar de la liquidación el importe correspondiente al valor de dichos elementos.

La falta de preaviso por parte de la Empresa en los supuestos en que fuera legal o contractualmente exigible dará derecho la persona trabajadora a percibir los salarios correspondientes al período de preaviso incumplido.

## CAPÍTULO V

### Lugar de trabajo y modificación sustancial de condiciones de trabajo

## Artículo 25. Lugar de trabajo.

La Dirección de la Empresa podrá cambiar a sus personas trabajadoras de puesto / lugar / centro de trabajo sin necesidad de atender a lo dispuesto en el artículo 29 asignándolos a otros distintos, siempre que dicho movimiento se produzca dentro de la misma localidad.

Se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate como las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquel una macro-concentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos, siempre que estén comunicados por medios de transporte colectivo. Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a dietas para ninguno de las personas trabajadoras de la Empresa.

Cuando se trate de centros de trabajo ubicados dentro de la misma localidad o no representen mayor tiempo de desplazamiento, la Empresa podrá variar de centro de trabajo al trabajador, avisando con un plazo mínimo de 48 horas.



#### Artículo 26. *Desplazamientos.*

El personal que salga de su puesto/lugar/centro de trabajo habitual por causa del servicio desplazándose fuera de su puesto/lugar/centro de trabajo tendrá derecho a que se le abone el importe del billete en medio de transporte idóneo. Si el desplazamiento se realizase en un vehículo particular del trabajador, se abonará 0,19 euros brutos el kilómetro.

#### Artículo 27. *Importe de las dietas.*

Las personas trabajadoras que por necesidades de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a centros o lugares de trabajo fuera de los límites territoriales referidos en el artículo 27 del Convenio, percibirán durante la vigencia del mismo, en concepto de dietas, las cantidades brutas siguientes:

- Diez euros (10,00 €) cuando la persona trabajadora tenga que hacer una comida fuera de su localidad.
- Veinte euros (20,00 €) cuando la persona trabajadora tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad.
- Treinta y cinco euros (35,00 €) cuando la persona trabajadora tenga que pernoctar y desayunar fuera de su localidad.
- Cuarenta y cinco euros (45,00 €) cuando la persona trabajadora tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas fuera de su localidad.

#### Artículo 28. *Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.*

La dirección de la Empresa podrá modificar las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción y afecten, entre otras, a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán ser de carácter individual o colectivo y siempre deberán ser notificadas a los afectados, estando ambas partes, en cuanto a la regulación legal, a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Dadas las especiales características de la actividad que regula este Convenio Colectivo, cuando se proceda a la modificación de la jornada o del horario o de la distribución del tiempo de trabajo, se entenderá que existen en todo caso razones vinculadas a la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la Empresa que amparan la medida cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

- La solicitud expresa del empresario cliente respecto a la sustitución de uno o varias personas trabajadoras; y/o.
- La pérdida del servicio contratado; y/o.
- La reducción del servicio contratado.

Para prestar servicios en procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas de día, las personas trabajadoras participarán, previa organización y planificación por la Dirección de la Empresa, en la obligada rotación de los mismos con el único límite de no ocupar el turno de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

## CAPÍTULO VI

### Jornada de trabajo

#### Artículo 29. *Jornada de trabajo.*

1. La jornada anual de trabajo efectivo durante la vigencia del presente Convenio Colectivo será de mil ochocientas (1800) horas.

Por trabajo efectivo se entenderá que el personal deberá encontrarse tanto al comienzo como al final de la jornada laboral en su puesto de trabajo en condiciones de realizar sus funciones profesionales, no considerándose como tiempo de trabajo efectivo el tiempo de cambio de ropa de trabajo o aseo dentro de la jornada laboral.

El modo de distribución de la jornada se ajustará a las necesidades de cada servicio, distribuyéndose de lunes a domingos (incluidos los festivos intersemanales), con los descansos legalmente establecidos.

Dadas las circunstancias y organización del trabajo en Grupo Constant, la jornada a todos los efectos seguirá estableciéndose en cómputo anual. Sin embargo, a efectos de control de jornada se establece un cómputo mensual equivalente al resultado de dividir la jornada anual en once (11) meses.

2. La Empresa está expresamente facultada para distribuir el diez (10) por ciento de la jornada de forma irregular a lo largo del año.

Grupo Constant podrá hacer uso de la citada distribución irregular de la jornada cuando el servicio así lo requiera bastando para ello con que preavise a la persona trabajadora o personas trabajadoras afectados con cinco (5) días naturales de antelación. En todo caso, de dicha jornada irregular se llevará un control efectivo de las mismas, quedando debidamente registradas.

La distribución irregular de la jornada podrá ser utilizada por la Empresa para atender los tiempos correspondientes a reconocimientos médicos y formaciones que tengan que ser obligatoriamente realizadas por el trabajador, los cuales serán considerados como tiempo de trabajo efectivo.

Esta distribución irregular de la jornada implica la posibilidad de realizar hasta un máximo de doce horas diarias continuadas de prestación de servicios, respetando en todo caso el descanso entre jornadas, que debe ser, como mínimo, de doce horas.

3. Las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada (por exceso o por defecto) deberán quedar compensadas en el año natural en el que se produzcan.

4. Con carácter general, las horas de exceso trabajadas como consecuencia de la ampliación producida deberán regularizarse, salvo pacto en contrario, en el mismo mes o siguiente, preferentemente en días completos, mediante el descanso sustitutorio correspondiente, o bien acumulándolo a las libranzas semanales, vacaciones anuales o descanso anual. Las horas de exceso deberán regularizarse preferentemente antes de que finalice el año natural correspondiente. Excepcionalmente se ampliará su disfrute hasta el 28 de febrero del año inmediatamente posterior.

Si efectuado, por un lado, el cómputo anual de horas de trabajo real con la jornada máxima diaria y período de vacaciones aplicables, según las normas legales vigentes, en la fecha de la firma de este Convenio, y por otro, según lo que en éste se pacta, existiera una diferencia favorable a las personas trabajadoras, esta diferencia podrá ser absorbida, parcial o totalmente, a criterio de la Empresa, con cualquier disminución de la jornada o cualquier aumento del período de vacaciones que pudieran ser dispuestos por norma legal obligatoria.

5. Las horas objeto de ampliación hasta el límite establecido, no tendrán la consideración de hora extraordinaria.

6. En ningún caso este sistema de distribución de jornada producirá alteración en las retribuciones ordinarias del personal en el mes en que se produzcan la ampliación de jornada.

7. Cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establecerá un período de descanso durante la misma de 15 minutos consecutivos. Este período de descanso no se considerará tiempo de trabajo efectivo.

#### Artículo 30. *Calendario laboral.*

La Empresa confeccionará en el primer trimestre del año para cada servicio el calendario laboral que se adaptará a las necesidades de la Empresa, así como a los calendarios de los centros de trabajo de las empresas contratantes de servicios.

#### Artículo 31. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 29 del presente Convenio Colectivo.

Como principio general, la Empresa procurará no realizar horas extraordinarias intentando compensarlas con la distribución irregular de jornada e intentando suplir el exceso de trabajo con una mayor contratación.

Cuando estas horas no puedan ser compensadas con la distribución irregular de jornada ni con descanso compensatorio, se abonarán como horas extraordinarias. Con carácter general, el precio de la hora extraordinaria será equivalente al 1,20 del valor de la hora ordinaria, salvo pacto individual de mejora. El cálculo del importe de la hora ordinaria será el resultado de dividir la suma del salario base y complementos salariales en cómputo anual, entre la jornada anual de trabajo efectivo pactada en el presente convenio.

La realización de horas extraordinarias requiere de la autorización previa por parte del superior jerárquico de la persona trabajadora o por el Departamento de Recursos Humanos.

Si bien la realización de horas extraordinarias es de libre aceptación del trabajador, dada la naturaleza de la actividad de Grupo Constant, las personas trabajadoras se comprometen, a realizar las horas extraordinarias necesarias para finalizar los trabajos correspondientes al servicio originariamente asignado o esperar la llegada del relevo, siempre que los trabajos estén iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo, con el límite máximo legalmente establecido.

#### Artículo 32. *Festivos.*

Se disfrutarán los correspondientes legalmente al municipio en que se radique cada centro de prestación de servicios. El descanso semanal será de día y medio (1,5) ininterrumpido, y se disfrutará en el día de la semana que por cuadrante o necesidades de la prestación de servicios corresponda.

Los festivos intersemanales se deberán trabajar siempre que exista un servicio a cubrir o así este previsto en el cuadrante de turno, todo ello sin perjuicio de que, en cómputo anual, deba de compensarse económicamente o con descanso el exceso de horas trabajadas.

## CAPÍTULO VII

### **Vacaciones, licencias y excedencias**

#### Artículo 33. *Vacaciones.*

1. Todas las personas trabajadoras disfrutarán de unas vacaciones retribuidas de 30 días naturales, salvo para quienes no hubiesen completado un año de servicio en la Empresa, en cuyo caso disfrutarán del número proporcional de días al tiempo trabajado.

El periodo de cómputo de las vacaciones será del 1 de enero al 31 de diciembre, debiendo disfrutarse las vacaciones anuales como máximo hasta el día 31 de enero del

año siguiente, salvo lo dispuesto en el artículo 38.3 ET en materia de coincidencia del periodo de vacaciones con situaciones de incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 ET; o con situaciones de incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el inciso anterior.

A las vacaciones anuales no podrán acumularse ningún tipo de permiso o licencia, excepto los supuestos de licencia por matrimonio, maternidad, paternidad y lactancia.

2. El período de disfrute de vacaciones se fijará de común acuerdo entre la Empresa y las personas trabajadoras. Sin perjuicio de lo expresado, el período vacacional se establecerá, en todo caso, considerando las necesidades y estacionalidad del servicio concreto que estén prestando las personas trabajadoras y se ajustará al desarrollo de la actividad del cliente. Se establecerá un turno rotativo de disfrute de las vacaciones en cada centro / lugar de trabajo. No obstante, lo anterior, en los casos en que la persona trabajadora preste sus servicios en un centro/lugar de trabajo en que se produzca el cierre de las instalaciones durante el período vacacional, el descanso anual de la misma deberá coincidir necesariamente con las fechas en que aquél se produzca.

3. Cuando la persona trabajadora cese en el transcurso del año, tendrá derecho a percibir en la parte proporcional de las vacaciones en razón al tiempo trabajado.

4. Si la persona trabajadora causara baja antes del 31 de diciembre del año en que haya disfrutado las vacaciones, se le descontará de la liquidación correspondiente el importe de los días disfrutados en exceso. La retribución de vacaciones será equivalente a una mensualidad del salario.

#### Artículo 34. *Permisos retribuidos.*

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

- a) Quince (15) días en caso de matrimonio del trabajador/a.
- b) Dos (2) días en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora que necesite hacer un desplazamiento superior a doscientos (200) km, el plazo será de cuatro (4) días.
- c) Un (1) día por traslado de domicilio.
- d) Por el tiempo indispensable en los siguientes supuestos:

– 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 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 de veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar a la persona trabajadora afectado a la situación de excedencia regulada por la del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

– Para la concurrencia a exámenes cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención del título académico o profesional oficial.

– Para la renovación del permiso o carnet oficial que deba poseer el trabajador, siempre y cuando dicho permiso o carnet resulten indispensables para desarrollar su puesto de trabajo.

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

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

g) Por el matrimonio de padres, hijos, hermanos y nietos de uno u otro cónyuge, y previa justificación, tendrán derecho a un día de licencia para asistir a la boda.

h) Durante un total de dieciocho (18) horas anuales para la asistencia por parte de la persona trabajadora o hijo/a menor de 14 años al médico especialista, con un máximo de cuatro (4) horas diarias por visita médica.

i) Durante un máximo de tres (3) días anuales en jornada completa para la asistencia a revisiones, quimioterapia y/o radioterapia de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad.

A los efectos de este artículo, todas las referencias a cónyuges o matrimonio se entenderán extendidas a las parejas de hecho cuya existencia haya sido comunicada a la Empresa con un preaviso mínimo de quince días naturales antes de hacerse uso del permiso de que se trate.

Todos los permisos deberán ser debidamente justificados y, asimismo, todos los días de permiso han de entenderse como naturales y su disfrute ha de ser consecutivo, incluyéndose y computándose el día del hecho que dé lugar al permiso (hecho causante) como el primero de ellos.

#### Artículo 35. *Excedencias.*

##### 1. Forzosa, sindical y voluntaria.

a) Forzosa: Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público. Dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

b) Sindical: Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Empresa las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente a la finalización de la causa que originó la excedencia.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho al disfrute de los permisos, excedencias, etc., previstos en el artículo 9 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

c) Voluntaria: La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la Empresa de un (1) año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro (4) meses y no mayor a cinco (5) años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

La persona trabajadora excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes existentes dentro de su mismo grupo profesional. A solicitud de la persona trabajadora y hasta que haya una vacante correspondiente a su grupo profesional, ésta podrá reincorporarse a la Empresa en cualquier vacante que exista dentro de un grupo profesional inferior, con las condiciones laborales y salariales correspondientes a tal grupo. La persona trabajadora seguirá conservando su derecho preferente al reingreso en las vacantes existentes dentro de su mismo grupo profesional.

La persona trabajadora deberá solicitar su reingreso al menos con quince (15) días naturales de antelación a la finalización de la excedencia. Transcurrido dicho período sin solicitar su reingreso, la persona trabajadora excedente perderá todos sus derechos. Esta excedencia no podrá solicitarse para prestar servicios en empresas competidoras

de Grupo Constant. El excedente que preste servicio para alguna de dichas empresas, perderá todos sus derechos en Grupo Constant.

d) Voluntaria especial: La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la Empresa de tres (3) años tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en una excedencia voluntaria especial por un plazo no menor a un (1) mes y no mayor a tres (3) meses. Este derecho únicamente podrá ejercitarse de nuevo por la misma persona trabajadora si han transcurrido tres (3) años desde la finalización de la anterior excedencia voluntaria especial. Dicha solicitud debe realizarse a la Empresa, con la antelación de un (1) mes a la fecha de inicio de la misma.

La persona trabajadora excedente conserva derecho a reserva de su puesto de trabajo.

La persona trabajadora deberá solicitar su reingreso al menos con un (1) mes de antelación a la finalización de la excedencia. Transcurrido dicho período sin solicitar su reingreso, la persona trabajadora excedente perderá todos sus derechos. Esta excedencia no podrá solicitarse para prestar servicios en empresas competidoras de Grupo Constant. El excedente que preste servicio para alguna de dichas empresas, perderá todos sus derechos en Grupo Constant.

## 2. Excedencia por cuidado de familiares.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres (3) años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento permanente o por guardia con fines de adopción, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos (2) años, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o pareja estable debidamente registrada como tal, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más las personas trabajadoras de la Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la actividad empresarial.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia, conforme a este artículo, será computable a efectos de antigüedad, y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o grupo equivalente. No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince (15) meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho (18) meses si se trata de categoría especial.

## CAPÍTULO VIII

**Conciliación de la vida familiar y laboral**Artículo 36. *Promoción de la lactancia.*

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) ET, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve (9) meses las personas trabajadoras tendrán derecho a una (1) hora de ausencia el trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso diario se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, acogimientos múltiples y guarda con fines de adopción.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en este apartado.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, y podrá ser ejercido por cada uno de los progenitores, tanto padre como madre, en caso de que ambos trabajen o bien solo uno de ellos.

El permiso por lactancia establecido en el apartado 4 del artículo 37 ET y en el presente apartado, en el supuesto de que se haya optado por acumularlo en jornadas completas, se regirá por los términos siguientes:

a) Se deberá preavisar por escrito con, al menos, quince (15) días naturales de antelación al inicio de la opción del disfrute acumulado en jornadas completas.

b) El número de jornadas a disfrutar por el citado permiso se hallará calculando los días laborables que medien entre la fecha efectiva de inicio de la acumulación y hasta el cumplimiento de la edad de nueve meses del hijo, o hasta la fecha de terminación o interrupción del contrato, si ésta fuera anterior, a razón de una hora por día previsto de trabajo.

c) Las fracciones de día se redondearán a jornadas completas, y el resultado final se disfrutará en días naturales.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las personas trabajadoras que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún hijo menor de doce (12) años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, a propuesta de la representación legal de las personas trabajadoras, tendrán preferencia para disfrutar el descanso semanal en sábados y domingos, estableciendo un turno rotativo en caso de que no puedan disfrutarlo simultáneamente todos los que se encuentren en esta circunstancia. Dicha preferencia cesará cuando desaparezcan las circunstancias que la motivaron. No procederá dicha preferencia cuando por aplicación de la misma se tengan que modificar situaciones personales consolidadas

Artículo 37. *Concreción horaria derivada de la reducción de jornada del artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores y posibilidad de concreción de jornada desde los 12 a los 14 años del menor.*

El horario resultante de la reducción de jornada del artículo 37.6 deberá, además de ser razonablemente compatible con las necesidades productivas de la Empresa y del cliente de Grupo Constant, ajustarse a la jornada ordinaria diaria y deberá, asimismo, establecerse dentro del horario establecido por el servicio contratado.

Adicionalmente a lo anterior, se contempla la posibilidad de realizar una concreción de jornada para el cuidado del menor a partir de los 12 años de edad. Dicha concreción

de jornada se contempla para el personal que viniera disfrutando como mínimo un (1) año antes de dicha reducción de jornada de acuerdo con el 37.6 del Estatuto de los trabajadores. Para estos casos, la persona trabajadora podrá solicitar la concreción horaria para el cuidado del menor por dos (2) años más, en el periodo comprendido entre los 12 y los 14 años del menor siempre que sea en idénticas condiciones horarias que venía disfrutando en el momento de la finalización de la reducción de jornada legal establecida en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Dicha concreción horaria de la reducción de jornada no tendrá los efectos legales reconocidos en el artículo 37.6 en relación con el artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 38. *Protección a la maternidad.*

Con arreglo a lo prevenido en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, la evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de dicha Ley, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

## CAPÍTULO IX

### Estructura salarial

#### Artículo 39. *Estructura salarial.*

1. La estructura salarial vigente en la Empresa hasta la aprobación del presente Convenio queda derogada y sin efecto, debiendo ajustarse la totalidad de los salarios de la plantilla a lo dispuesto en este artículo.

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

- a) Salario base.
- b) Complementos salariales: Complementos de puesto de trabajo (Plus de responsable y Plus de nocturnidad).
- c) Plus de vinculación y plus de fidelización.
- d) Plus de teletrabajo
- e) Plus de productividad.
- f) Mejora voluntaria.
- g) Complemento ad personam.
- h) Pagas extraordinarias.

Los importes de los conceptos salariales que figuran en este Convenio son, en todo caso, cantidades brutas, debiendo la Empresa retener las cargas sociales y fiscales que corran a cargo de las personas trabajadoras, de conformidad a lo legalmente dispuesto.

3. La retribución se podrá pactar por unidad de obra o unidad de tiempo.

Las retribuciones por unidad de tiempo del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo serán el resultado de dividir el salario base y los complementos salariales (en cómputo anual) entre la jornada anual de trabajo efectivo pactada en el presente Convenio.



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

Los conceptos variables tales como plus de nocturnidad y horas extraordinarias serán abonados en la nómina del mes siguiente al de su devengo.

5. En el supuesto de ingreso en cuenta, el resguardo de la transferencia podrá suplir la firma de la persona trabajadora en el recibo de salarios, si así interesa a la Empresa.

6. Ningún otro concepto distinto de los anteriormente indicados integrará el salario de las personas trabajadoras afectados por el presente Convenio, con absoluta independencia de lo dispuesto al efecto por cualquier otro Convenio de ámbito superior.

#### Artículo 40. *Salario base.*

Se entenderá por sueldo base la retribución correspondiente en cada uno de los grupos profesionales a una actividad normal, durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio.

El salario base se especifica en el Anexo I del presente Convenio Colectivo.

#### Artículo 41. *Complementos de puesto de trabajo.*

Las personas trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrán derecho, cuando proceda o así se acuerde mediante pacto individual o colectivo, a la percepción de los complementos de puestos de trabajo siguientes:

##### 1. Plus de responsable.

Se abonará al personal que, además de realizar las tareas propias de su grupo profesional, realice tareas propias de un grupo profesional superior, en los términos y condiciones previstos en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 11 del presente Convenio.

Las personas trabajadoras designados por la Empresa para ejercer estas funciones percibirán por este concepto, bajo la denominación de plus de responsable, la cantidad consistente en la diferencia entre el salario base previsto en el Anexo I correspondiente a su grupo profesional que venía percibiendo y el salario base previsto en el Anexo I correspondiente al del grupo profesional superior correspondiente a la función ejercitada.

Dada la naturaleza temporal y no consolidable del presente plus, éste viene a dar satisfacción a la previsión contenida en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores que prevé el derecho del personal a la retribución correspondiente a las funciones superiores que efectivamente realice. Siendo ello así, el importe que la persona trabajadora perciba en concepto de plus responsable absorbe la compensación prevista en el citado artículo 39.

Dicho plus dejará automáticamente de percibirse por la persona trabajadora cuando éste deje de prestar las funciones correspondientes a un grupo profesional superior.

##### 2. Plus de nocturnidad.

Salvo que el trabajo convenido sea nocturno por su propia naturaleza, las personas trabajadoras que presten sus servicios en jornada nocturna tendrán derecho a percibir durante la vigencia del presente Convenio un plus de nocturnidad por hora de trabajo efectiva equivalente al cinco por ciento (5%) del salario base se especifica en el Anexo I del presente Convenio Colectivo

Se entenderá por trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós (22) y las seis (6) horas del día siguiente.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 36.1 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el trabajo se realice parcialmente en período nocturno y diurno, se abonará el plus de nocturnidad únicamente en las horas trabajadas en el período nocturno.

Queda exceptuado el abono de este plus el supuesto en el que se hubiera considerado en el cálculo de la retribución pactada la circunstancia de prestación de trabajo en horas nocturnas.

### 3. Plus de fidelización y Plus de vinculación

Para las personas trabajadoras enmarcadas en el Grupo III dentro del personal de Gestión y soporte, se recoge el denominado plus de fidelización y plus vinculación. Para su percepción, se requiere de una prestación de servicios ininterrumpida por parte de la persona trabajadora en la empresa por un plazo de 18 meses. El importe a percibir por ambos conceptos se determina en las tablas salariales anexadas en el presente Convenio y será pagadero de la siguiente forma:

En el décimo octavo (18) mes de prestación de servicios, un único pago por el importe anual según lo establecido en las tablas salariales anexadas bajo el concepto «plus de vinculación fidelización».

A partir del decimonoveno (19) mes en la empresa, se abonará el plus de vinculación que se cobrará de forma prorrateada mensualmente en la nómina, por lo tanto, a razón de una doceava parte del importe anual establecido en las tablas.

Dicho plus de vinculación será compensable y absorbible según lo establecido en el artículo 9 del presente convenio colectivo. Tanto el plus de fidelización como el plus de vinculación podrán ser compensados o absorbidos con las percepciones concedidas por la Empresa en cualquier momento con carácter voluntario, así como por las que se establezcan en el futuro en virtud de disposición legal de cualquier título o rango.

El plus de fidelización se aplicará a las personas trabajadoras que a fecha de entrada en vigor de este convenio tengan una antigüedad inferior a 6 meses.

Las personas trabajadoras de alta en la empresa, y con antigüedades superiores a 6 meses en la fecha de entrada en vigor de este convenio, se les aplicará el plus de vinculación a partir de enero 2023. A estas personas no se les aplicará el plus de fidelización.

### 4. Plus de teletrabajo.

Para las personas trabajadoras enmarcadas dentro del personal de Gestión y soporte, se establece el plus de teletrabajo para el personal susceptible de la realización del mismo de conformidad a lo establecido tanto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia como por la Dirección de la Empresa el cual se definirá mediante Acuerdo de teletrabajo de adhesión voluntaria por parte de las personas trabajadoras y en el cual se definirán todas las condiciones del teletrabajo.

Se establece mediante este plus una compensación económica según anexo de tablas salariales para el personal que esté en teletrabajo a jornada completa.

Se entenderá que esta cantidad compensa a la persona trabajadora por todos los conceptos vinculados al desarrollo de trabajo a distancia.

### Artículo 42. *Plus de productividad.*

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en las actividades de Staff Hotel e Icar y Gesgrup, podrán percibir por razones de mayor productividad y/o mejor calidad del trabajo realizado, cuando así se pacte en el ámbito de cada servicio, un plus de productividad basado en un sistema de «ratios» en Staff Hotel y un sistema de «puntos» en Icar. Su percepción estará, en su caso, sujeta a las condiciones establecidas en el pacto de cada servicio contratado.

Igualmente, la Dirección de la Empresa, en atención a las especiales características del ejercicio de la función a desarrollar, desempeños excepcionales, cumplimiento de objetivos asignados y similares, podrá abonar cantidades variables, tanto de forma continuada, como de pago único. En cada caso se informará a la persona afectada, de la

causa de su obtención, carácter discrecional o no, en los casos que así sea, y la sujeción concreta, a objetivos o desempeños excepcionales

Artículo 43. *Mejora voluntaria.*

Supondrá la diferencia entre el Salario Bruto anual pactado y la suma del Salario Base y cualquier complemento o concepto salarial que pudiesen corresponderle a la persona trabajadora.

Dicho concepto tendrá carácter compensable y absorbible en los términos del artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 44. *Complemento «ad personam».*

La diferencia de cuantía entre el salario base previsto en el Anexo I del Convenio Colectivo de fecha 26 de mayo de 2015 publicado en el BOE de fecha 19 de agosto de 2015 y el salario base que venían percibiendo las personas trabajadoras hasta la fecha de entrada en vigor del citado Convenio Colectivo, se incorporó en el presente concepto retributivo denominado «complemento ad personam», que no será objeto de ningún incremento, revalorización, actualización salarial ni revisión futura y cuyo importe podrá ser objeto de compensación y absorción futura con los incrementos legales o convencionales de aplicación.

A partir de 1 de enero de 2023 dicho «complemento ad personam», no será compensable ni absorbible con los incrementos de IPC.

Artículo 45. *Pagas extraordinarias.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir dos gratificaciones extraordinarias (Julio y Navidad) que se abonarán prorrateadas junto con la mensualidad ordinaria. El importe de cada una de estas gratificaciones equivaldrá a una mensualidad del salario base correspondiente a cada grupo profesional y al complemento «ad personam» si procediere.

Las referidas pagas extraordinarias se devengarán anualmente por los siguientes periodos de tiempo:

- Julio: Del 1 de julio al 30 de junio.
- Navidad: Del 1 de enero al 31 de diciembre.

Quienes no hayan completado un año de servicio en la Empresa en la fecha de vencimiento de las respectivas gratificaciones, percibirán su importe prorrateado con relación al tiempo trabajado. Igual tratamiento, en cuanto a prorrateo, se dará a quienes ingresen y/o cesen en el transcurso del año.

Artículo 46. *Prestaciones asistenciales: complemento en caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo.*

En caso de accidente de trabajo la Empresa complementará desde el primer día de baja y hasta el día quince (15), inclusive, el subsidio que la persona trabajadora perciba de la Seguridad Social hasta el noventa por ciento (90) de la base mensual de cotización por accidente de trabajo del mes anterior al accidente. Dicho complemento se ampliará hasta el cien por cien (100 %) de la base de cotización por accidente de trabajo a partir del día dieciséis (16) y hasta el día cuarenta y cinco (45), inclusive. Desde el día cuarenta y seis (46) de la baja y hasta la fecha del alta médica, la Empresa pasará de nuevo a complementar el subsidio que la persona trabajadora perciba de la Seguridad Social hasta el noventa por ciento (90 %) de la base mensual de cotización por accidente de trabajo.

**Artículo 47. Anticipos.**

La persona trabajadora tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta del salario del mes en que se solicita de hasta el noventa por ciento (90 %) del importe neto del salario correspondiente a dicho mes, no atendiéndose como tal a estos efectos las pagas extras de diciembre y julio.

**Artículo 48. Actualización salarial.**

Para la duración del presente convenio colectivo de aplicación, se garantiza la variación de los salarios del personal de gestión y soporte de conformidad a lo previsto en el índice de precios al consumo (IPC) publicado oficialmente. Si dicho índice es inferior al incremento previsto en las tablas salariales anexas, ya sea por las propias actualizaciones pactadas o por incrementos establecidos legalmente (como por ejemplo el SMI), no resultaría de aplicación el incremento basado en el IPC.

Las tablas salariales Anexadas al presente Convenio serán de aplicación a partir del 1 de mayo de 2022 no generando atrasos salariales por los meses anteriores.

Las mejoras económicas que se establezcan de conformidad al párrafo anterior podrán ser compensadas o absorbidas con las percepciones de igual naturaleza concedidas por la Empresa en cualquier momento con carácter voluntario, así como por las que se establezcan en el futuro en virtud de disposición legal de cualquier título o rango.

**CAPÍTULO X****Seguridad e higiene, ropa de trabajo****Artículo 49. Seguridad e higiene.**

La Empresa y las personas trabajadoras cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad e higiene en el trabajo contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, así como en las disposiciones que la desarrollan.

De conformidad con la Ley de Prevención de Riesgos laborales se constituye el Comité Estatal de Salud laboral como órgano central de participación en materia de seguridad y salud laboral. Este Comité estará compuesto paritariamente por seis miembros y se regirá en su funcionamiento por las normas que este apruebe.

El Comité estatal de salud laboral conocerá cuantas cuestiones hayan sido remitidas por los Comités provinciales de Seguridad Salud, por entender estos que la comisión es competente por razón de la materia, o bien, en razón del territorio. También asumirá el conocimiento de aquellas materias que, por su naturaleza, afectan a la generalidad de la Empresa.

**Artículo 50. Ropa de trabajo.**

La Empresa facilitará a sus personas trabajadoras, cuando sea necesario, la ropa de trabajo adecuada para el desempeño de su tarea (incluido el calzado) cuyo uso será obligatorio, excepto cuando la Empresa decida que no es necesario por las características del servicio.

Las personas trabajadoras vendrán obligados a tratar su vestimenta con el debido cuidado y a utilizarla sólo dentro de las instalaciones de la Empresa durante la jornada laboral.

Al iniciarse la relación laboral, la Empresa entregará a las personas trabajadoras el equipo necesario para el desempeño de sus funciones, el cual se renovará a medida que se vaya deteriorando por un uso adecuado.

La entrega de las prendas implica su utilización, de tal manera que, de no ser utilizadas, pudiendo hacerlo, no se facilitarán otras nuevas.

En el supuesto de que la persona trabajadora cause baja en la Empresa, estará obligado a devolver a la misma las prendas que le hayan sido facilitadas.

Artículo 51. *Medios de protección.*

La Empresa se obliga a facilitar a las personas trabajadoras los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados a los trabajos que realicen.

Artículo 52. *Vigilancia de la salud.*

La Empresa garantizará la vigilancia periódica de la salud de las personas trabajadoras a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Los reconocimientos médicos se realizarán sólo si son aceptados voluntariamente por la persona trabajadora, salvo en los siguientes casos que serán obligatorios:

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

## CAPÍTULO XI

### Formación profesional

Artículo 53. *Principios generales.*

De conformidad con lo establecido por el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a que se les facilite la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente y la de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia Empresa.

Artículo 54. *Objetivos.*

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

- La adaptación al puesto de trabajo y sus modificaciones.
- La especialización dentro del propio trabajo.
- La reconversión profesional.
- La ampliación de los conocimientos de las personas trabajadoras, aplicables a las actividades de la Empresa.

Artículo 55. *Formación.*

El Comité Intercentros será el órgano de participación en la ejecución, seguimiento y control del desarrollo de las acciones formativas.

Artículo 56. *Cursos.*

La asistencia a cursos de formación organizados por la Empresa será obligatoria cuando se desarrollen dentro de la jornada laboral o, si es fuera de ella, se compense con el mismo tiempo dentro de la jornada ordinaria.

## CAPÍTULO XII

**Derecho de representación colectiva de las personas trabajadoras**

Artículo 57. *Representación legal de las personas trabajadoras.*

Corresponden a los Comités de Empresa o delegados de personal de los centros de trabajo de la Empresa todas las competencias y garantías que le atribuye la legislación vigente sobre la materia.

Los miembros de los Comités de Empresa podrán acumular sus horas sindicales retribuidas en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total y debiendo disfrutarse del crédito acumulado dentro del mes natural al que correspondieran.

En el ejercicio de sus funciones y dadas las especiales circunstancias de la prestación de los servicios en esta actividad y las dificultades que comporta la sustitución del personal en sus puestos de trabajo, los representantes de las personas trabajadoras para el ejercicio de sus funciones como tales, deberá notificar sus ausencias a sus superiores con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, salvo que concurra causa que justifique que la ausencia se notifique con una antelación inferior. Notificada la ausencia cumpliendo los anteriores requisitos, la empresa, dentro de los límites pactados en este Convenio, concederá el permiso oportuno.

Los representantes legales de los centros de trabajos de la Empresa trasladarán al Comité Intercentros todos aquellos temas que, por su ámbito y extensión, afecten con carácter general a personas trabajadoras de varios centros, así como los que expresamente se establecen en el artículo 61 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 58. *Comité Intercentros.*

1. Las características especiales de Grupo Constant (centros de trabajo en distintas provincias, concurrencia de varios Comités de Empresa y delegados de personal, etc.), hacen necesaria la existencia de un interlocutor que, por una parte, aglutine y represente al colectivo general de las personas trabajadoras, y, por otra parte, pueda asumir la negociación con la Dirección de la Empresa en temas generales o que puedan afectar a varios centros de trabajo.

2. Por ello, y para una mayor eficacia y transparencia en las relaciones laborales, se constituye, de acuerdo con el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, un Comité Intercentros que asume la representación del conjunto de las personas trabajadoras de Grupo Constant. Dicho Comité actuará con absoluta independencia.

3. El Comité Intercentros de Empresa asume las competencias, funciones, derechos y deberes pactados y legalmente establecidos, para los cuales ha sido elegido, teniendo capacidad de decisión en todos y cada uno de los asuntos que colectivamente afecten a las personas trabajadoras de la Empresa.

4. Estará compuesto por nueve miembros titulares.

En su constitución se guardará la debida proporcionalidad obtenida por los sindicatos, según los resultados electorales considerados en el conjunto de la Empresa, correspondiendo a estos la designación tanto de los miembros titulares como de los suplentes, de entre los componentes de los distintos Comités de Empresa de cada centro de trabajo, y en su caso, delegados de personal. Si en la división resultasen cocientes con fracciones, se adjudicará la unidad fraccionaria al grupo al que corresponda la fracción más alta; si fuesen iguales, la adjudicación será por sorteo. Se elegirá de entre sus miembros un presidente y un secretario.

5. Cuando se estime oportuno se establecerán comisiones de trabajo.

Los integrantes de dichas comisiones serán elegidos por y entre los miembros del Comité Intercentros, en la proporción y en las condiciones que, en cada caso, se acuerden, por mayoría simple, en el seno del propio Comité Intercentros.

Tanto el Comité Intercentros como las Comisiones de Trabajo podrán estar asistidos por asesores de las centrales sindicales, para el desarrollo normal de su trabajo.

6. El Comité Intercentros ostentará por propio derecho reconocido en el presente Convenio la representación del conjunto de las personas trabajadoras.

Son de la competencia exclusiva del Comité Intercentros aquellas cuestiones que afecten a más de un centro de trabajo (siempre que los centros de trabajo afectados estén ubicados en más de una Comunidad Autónoma) y por razón de la materia, entre otras, las siguientes:

- Negociar convenios colectivos en la Empresa, Reglamentos y cualquier otro tipo de pactos que afecten a los intereses generales de las personas trabajadoras de la Compañía, sin perjuicio de las competencias que en sus respectivos ámbitos puedan tener los Comités de Centros de trabajo y delegados de Personal.

- Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

- Intervenir como interlocutores ante la dirección de la Empresa en los procedimientos de consultas previstos en los artículos 40, 41, 47, 51 y 82 del Estatuto de los Trabajadores siempre que afecten a más de un centro de trabajo de la Empresa

- Cualquier tema que afecte a personal de más de un centro de trabajo siempre que los centros de trabajo afectados estén ubicados en más de una Comunidad Autónoma.

- Aquellos temas que por su trascendencia se estime conveniente abordar y negociar en este Comité Intercentros.

7. El Comité Intercentros de la Empresa se reunirá cada nueve meses en reunión ordinaria, y con carácter extraordinario cuando el caso así lo requiera.

8. Las reuniones, tanto ordinarias como extraordinarias, tendrá lugar en Barcelona en los locales de la Empresa, salvo que ocurran circunstancias especiales que aconsejen realizarlas en distinta ciudad o lugar.

El orden del día de las reuniones ordinarias se elaborará por el secretario/a, en base a los asuntos debidamente cumplimentados que presenten los miembros del Comité Intercentros.

En cualquier caso, deberá comunicarse a la Empresa la celebración de dichas reuniones con una antelación mínima de quince (15) días hábiles para las ordinarias, y con toda la antelación que le sea posible para las extraordinarias, debiendo firmarse la comunicación por el secretario/a con el visto bueno del presidente/a.

En la precitada comunicación, se incluirá el Orden del Día y copia, en su caso, de la documentación que sea indispensable manejar para el correcto tratamiento de los asuntos. De cada una de las reuniones mantenidas por el Comité Intercentros de Empresa se elaborará un acta sucinta recogiendo todos los acuerdos que se hayan adoptado en la reunión.

El Acta se aprobará y firmará antes de levantarse la sesión y previa suspensión de la misma para proceder a su redacción y se comunicará a todos los centros de trabajo para conocimiento de todas las personas trabajadoras los acuerdos a los que se lleguen, mediante escritos en los tablones de anuncios.

9. La Compañía pondrá a disposición de este órgano de representación de las personas trabajadoras los mismos medios materiales para el desempeño de sus funciones con que actualmente cuenta la representación social.

Se pondrá a disposición del Comité Intercentros, para uso exclusivo del mismo, un tablón de anuncios en sitio visible y de fácil acceso del personal para dejar las informaciones y comunicaciones que correspondan a las funciones propias del mismo.

10. El Comité Intercentros podrá delegar cuantas funciones estime oportunas en alguno de sus miembros, o en comisiones nombradas al efecto. Elaborará su propio reglamento de actuación y funcionamiento.

11. El Comité Intercentros deberá observar el debido sigilo profesional en la forma que regula el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, los miembros del Comité Intercentros observarán sigilo profesional aún después de dejar de pertenecer al mismo, en cuanto a la información facilitada por la Empresa.

## CAPÍTULO XIII

### Régimen disciplinario

#### Artículo 59. *Faltas de personal.*

En los siguientes artículos se describen las conductas y su graduación como leves, graves o muy graves, sin que el listado sea exhaustivo ni impida, en el caso de las leves o graves, la tipificación como de mayor gravedad atendiendo a las circunstancias del caso y a la trascendencia de la conducta.

Las acciones u omisiones punibles en que incurran las personas trabajadoras se clasificarán atendiendo a su importancia y reincidencias en leves, graves y muy graves.

En la aplicación de las sanciones se tendrá en cuenta y valorarán las circunstancias personales del trabajador, su nivel cultural, trascendencia del daño, grado de reiteración o reincidencia.

#### Artículo 60. *Faltas leves.*

1. Hasta cuatro (4) faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco (5) minutos e inferior a quince (15), dentro del periodo de un mes, o hasta dos (2) faltas superiores a quince (15) minutos cada una de ellas.

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

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

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

5. La inobservancia de las órdenes de servicio, así como de la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.

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

7. La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes y equipos de manera ocasional.

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

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

#### Artículo 61. *Faltas graves.*

1. Cometer dos (2) faltas leves en el periodo de un trimestre, excepto en la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.

2. Más de cuatro (4) faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el periodo de un mes, superior a los diez (10) minutos, o hasta cuatro (4) faltas superiores a quince (15) minutos cada una de ellas.

3. La falta de asistencia al trabajo de un (1) día en el periodo de un (1) mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resultas de la ausencia se causare grave perjuicio a la Empresa.

4. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo, las faltas de respeto y consideración a los mandos y superiores jerárquicos y la réplica descortés a compañeros, mandos o público; si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella



se derivase perjuicio notorio para la Empresa, compañeros de trabajo o público, se reputará de muy grave.

5. La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar, sancionándose tanto al que ficha como otro, como a ese último.

6. La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia y desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del servicio.

7. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

8. El empleo de tiempo, uniformes, materiales, útiles o máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.

9. El hacer desaparecer uniformes y sellos, tanto de la Empresa como de los clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

10. Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deben tener, sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que, por su gravedad o trascendencia, merezcan especial correctivo. Y si tuvieran especial relevancia, tendrán consideración de muy grave.

11. El incumplimiento de normas de seguridad y salud laboral (establecidas por la Empresa o por el cliente) cuando de dicho incumplimiento se pueda derivar o derive un riesgo no muy grave para sí o para terceros.

#### Artículo 62. *Faltas muy graves.*

1. La reincidencia en comisión de falta grave en el periodo de seis (6) meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.

2. Más de doce (12) faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el periodo de seis (6) meses o treinta (30) en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

3. Tres (3) o más faltas injustificadas al trabajo en el periodo de un (1) mes, más de seis (6) en el periodo de cuatro (4) meses o más de doce (1) en el periodo de un (1) año.

4. La falsedad, deslealtad, fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo tanto a compañeros de trabajo como de la Empresa o a terceros como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, productos, etc., tanto de la Empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

6. El realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad laboral transitoria, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.

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

8. La embriaguez habitual o toxicomanía habitual probada, que repercutan negativamente en el desarrollo de su trabajo, vistiendo el uniforme o mientras presta servicios para la Empresa.

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

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

11. La condena a la persona trabajadora por la comisión de un delito calificado como tal en las leyes penales.
12. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomada posesión de los mismos y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.
13. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.
14. Originar riñas y pependencias en sus compañeros de trabajo o con las personas o los empleados para los que presten sus servicios.
15. La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la Empresa, durante la jornada laboral.
16. El abuso de autoridad.
17. La competencia ilícita por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la Empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.
18. Entregarse a juegos y distracciones graves, todo ello durante y dentro de la jornada de trabajo.
19. Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.
20. La imprudencia o negligencia inexcusable en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para compañeros o personal y público, o peligro de averías para las instalaciones, así como el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave o produzcan daños a la Empresa.
21. Estar dormido en el momento de prestación del servicio.
22. Acoso sexual y por razón de sexo.
23. Acoso moral.
24. El incumplimiento de normas de seguridad y salud laboral (establecidas por la Empresa o por el cliente) cuando de dicho incumplimiento se pueda derivar o derive un riesgo muy grave para sí o para terceros.
25. No utilizar o hacerlo indebidamente equipos, medios o procedimientos de protección.

#### Artículo 63. Sanciones.

1. Por falta leve:
  - a) Amonestación verbal.
  - b) Amonestación escrita.
2. Por falta grave:
  - a) Suspensión de empleo y sueldo de uno (1) a quince (15) días.
  - b) Inhabilitación para el ascenso durante un (1) año.
3. Por falta muy grave.
  - a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis (16) días a dos (2) meses.
  - b) Inhabilitación para el ascenso durante tres (3) años.
  - c) Despido.

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

#### Artículo 64. Prescripción.

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras prescribirán en los siguientes plazos:

- a) Faltas leves a los diez (10) días.
- b) Faltas graves a los veinte (20) días.
- c) Faltas muy graves a los sesenta (60) días.

Los días de prescripción se computarán a partir del momento en que la Empresa, a través de un responsable con capacidad para sancionar, tenga conocimiento de que se ha cometido la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse producido.

#### CAPÍTULO XIV

Artículo 65. *Procedimiento para la inaplicación del convenio colectivo.*

La modificación sustancial y/o inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo podrá producirse respecto a las materias y causas señaladas en el artículo 82.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y durante un plazo máximo que no podrá exceder de la vigencia del presente convenio colectivo.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quién la comunicará al Comité Intercentros.

Tras un período de consultas máximo de quince (15) días, las representaciones de la Empresa y las personas trabajadoras (Comité Intercentros) adoptarán la resolución que proceda.

En caso de acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas. Dicho acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del convenio colectivo sectorial y a la autoridad laboral. El acuerdo determinará con exactitud las medidas adoptadas y su duración.

En caso de desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete (7) días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

Cuando esta no alcanzara acuerdo, las discrepancias producidas en su seno se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, en concreto, el servicio Inter confederal de mediación y arbitraje (SIMA) en cuyo caso, la resolución del órgano correspondiente tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

#### CAPÍTULO XV

Artículo 66. *Seguro colectivo.*

La empresa deberá tener concertada una póliza de seguro que garantice a las personas trabajadoras un capital de 16.000 euros mil euros brutos, a percibir por sí mismos o por los herederos legales o por los beneficiarios expresamente designados.

La indemnización del capital garantizado se efectuará en los supuestos de muerte o de declaración de incapacidad permanente en el grado de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez siempre que dicha incapacidad permanente o fallecimiento deriven de un accidente de trabajo (incluido el itinere) y se cumplan las condiciones generales en la póliza suscrita para cubrir el riesgo citado. En los supuestos en que subsista la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, por estar dicha declaración sujeta a revisión en los términos previstos en el artículo 48.2 ET, si la persona trabajadora hubiera percibido el capital asegurado, y con posterioridad se reincorporara al trabajo, quedaría automáticamente excluido de la póliza sin derecho a percibir, en su caso, una nueva indemnización.

## CAPÍTULO XVI

### Artículo 67. *Derecho supletorio.*

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

## CAPÍTULO XVII

### **Teletrabajo y desconexión digital**

### Artículo 68. *Trabajo a distancia y teletrabajo.*

1. El trabajo a distancia y el teletrabajo constituyen una forma innovadora de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del propio avance de las nuevas tecnologías, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la empresa, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores y la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia y en el presente artículo.

2. El teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa. El teletrabajo debe documentarse por escrito mediante un «acuerdo individual de teletrabajo», que recoja los aspectos estipulados en la ley y en el presente artículo.

3. La realización del teletrabajo podrá ser reversible por voluntad de la empresa o de la persona trabajadora, siempre y cuando el teletrabajo no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo. La reversibilidad podrá producirse a instancia de la empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de 30 días naturales, salvo causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, que implica una vuelta al trabajo presencial, o salvo que por acuerdo se establezca algún otro plazo o condición.

La reversión del teletrabajo implicará la vuelta al puesto y condiciones anteriores.

4. Es aconsejable que las personas que realicen teletrabajo mantengan el vínculo presencial con su unidad de trabajo y con la empresa con el fin de evitar el aislamiento. Por ello las partes consideran conveniente que los acuerdos individuales de teletrabajo contemplen mecanismos que faciliten una cierta presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo.

5. La publicación de las vacantes que requieran teletrabajo deberán indicarlo expresamente.

6. Dotación de medios y compensación de gastos: Dando cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, las personas que teletrabajen tendrán derecho a la dotación por parte de la empresa de los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad profesional que sean requeridos por la Empresa para la efectiva prestación del trabajo.

Cuando las personas trabajadoras presten servicios bajo los parámetros previstos en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia adicionalmente a esta dotación de medios, equipos y herramientas necesarios tendrán derecho a percibir en compensación de gastos un plus de teletrabajo, según tablas salariales, durante el tiempo que efectivamente se trabaje a distancia y a jornada completa.

7. Cuando la persona trabajadora vuelva al trabajo presencial completo deberá reintegrar todos los medios materiales puestos a su disposición.

8. Derechos de información y participación. En todo caso las empresas:

– Entregarán trimestralmente a la representación legal de las personas trabajadoras la relación de personas trabajadoras que hayan suscrito un «acuerdo individual de teletrabajo». Estos listados incluirán: centro de trabajo al que están adscritas y porcentaje de distribución entre trabajo presencial y teletrabajo.

– Darán a conocer a las personas teletrabajadoras y a la representación legal de las personas trabajadoras aquellos procedimientos, métodos, protocolos de uso de dispositivos y herramientas y soporte técnico que pudieran ponerse en marcha fruto de la implementación del teletrabajo.

La representación legal de las personas trabajadoras recibirá la información relativa a las instrucciones sobre confidencialidad y protección de datos, medidas de vigilancia y control sobre la actividad de las personas teletrabajadoras.

9. Seguridad y salud laboral. La metodología para la recogida de información referida en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia será prevalentemente a distancia.

10. Derechos colectivos y sindicales:

La persona teletrabajadora tendrá los mismos derechos colectivos que el resto de la plantilla de la empresa y estará sometida a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para cualquier instancia representativa de las personas trabajadoras. A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, el personal en teletrabajo deberá estar adscrito al mismo centro de trabajo en el que desarrolle el trabajo presencial.

Se garantizará que la plantilla teletrabajadora pueda recibir información y comunicarse con la representación legal de las personas trabajadoras de forma efectiva y con garantías de privacidad. Para ello las empresas permitirán el acceso a los portales virtuales de información sindical que existan, en su caso, en las redes y canales telemáticos de la empresa garantizándose en cualquier caso el contacto efectivo y la protección de datos.

Se garantizará la participación y el derecho de voto de la plantilla en teletrabajo en las elecciones a representación legal de los trabajadores.

La empresa estará obligada a informar por todos los medios disponibles en la misma y con antelación suficiente de todo lo relativo al proceso electoral.

#### Artículo 69. *Desconexión digital.*

Con el fin de garantizar la desconexión digital de las personas trabajadoras se establecen las siguientes medidas que tendrán el carácter de mínimas, a excepción de las recomendaciones indicadas en el punto 4:

1. Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales puestos a disposición por las empresas para la prestación laboral, fuera de su jornada de trabajo y durante el tiempo destinado a permisos, licencias, vacaciones, excedencias o reducciones de jornada, salvo que se den las causas de urgencia justificada estipuladas en el punto 3 siguiente.

2. En cualquier caso, con carácter general, no se realizarán, salvo que se den las situaciones de urgencia estipuladas en el punto 3, llamadas telefónicas, envío de correos electrónicos o de mensajería de cualquier tipo mediante las herramientas de trabajo puestas a disposición por parte de las Empresas más allá del horario de trabajo de la persona trabajadora, salvo que los mismos no impliquen la realización inmediata de cualquier encargo.

3. Se considerará que concurren circunstancias excepcionales justificadas cuando se trate de supuestos que puedan suponer un riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.

4. Asimismo, para una mejor gestión del tiempo de trabajo, se considerarán buenas prácticas:

– Procurar que las comunicaciones se envíen exclusivamente a las personas implicadas y con el contenido imprescindible, simplificando la información.

– Promover la utilización de la configuración de la opción de envío retardado en los correos electrónicos que se emitan por parte de aquellas personas trabajadoras fuera de la jornada laboral y no concurren las circunstancias a las que se refiere el apartado 3 anterior.

- Programar respuestas automáticas, durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible, y designando el correo o los datos de contacto de la persona a quien se hayan asignado las tareas durante tal ausencia.
- Limitar las convocatorias de formación, reuniones, videoconferencias, presentaciones, información, etc., fuera de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora.
- Se incorporará la utilización de videoconferencias y audio conferencias que permitan la realización de tales reuniones dentro de la jornada laboral y eliminen los desplazamientos innecesarios, siempre que esto sea posible.
- Si dichas reuniones se han de llevar a cabo fuera de la jornada de la persona trabajadora la asistencia será voluntaria y será considerada tiempo efectivo de trabajo. Esta medida será de especial cumplimiento para todas las personas con reducción de jornada por cuidado de familiares.
- Las reuniones incluirán en sus convocatorias la hora de inicio y finalización, así como la documentación relevante que vaya a ser tratada con el fin de que se puedan visualizar y analizar previamente los temas a tratar y las reuniones no se dilaten más de lo establecido.

5. Las empresas realizarán acciones de formación y sensibilización sobre la protección y respeto del derecho a la desconexión digital y laboral y sobre un uso razonable y adecuado de las TIC, dirigidas a todos los niveles de la organización, y para ello pondrá a disposición de todas las personas trabajadoras, la información y/o formación necesaria.

6. Como complemento de estas medidas, en el ámbito de la Empresa se podrán establecer protocolos de actuación que amplíen, desarrollen y mejoren lo aquí estipulado.

Las empresas podrán adoptar las medidas que estimen más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración a los derechos de las personas trabajadoras.

#### Disposición adicional primera. *Política de igualdad.*

Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en: el acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

Asimismo, la dirección de la Empresa y los representantes de las personas trabajadoras manifiestan su compromiso por crear entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves, revistiendo especial gravedad si esta conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica así como de negociar medidas que permitan hacer efectivos los derechos reconocidos en la normativa en materia de igualdad, y en particular, los que persiguen la adaptación de la jornada para atender a necesidades familiares derivadas del cuidado de hijos y de parientes mayores que no pueden valerse por sí mismos, de modo que el ejercicio de tales derechos resulte compatible con las actividades y la organización de la Empresa.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a crear una Comisión de Igualdad, como órgano paritario, formado por 2 representantes por parte empresarial y 2 representantes por la parte social, cuyo voto será proporcional al número de delegados que cada uno de ellos pueda representar sobre el total. Dicha Comisión se encargará de las siguientes funciones:

- Vigilar la correcta aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

- Negociar medidas dirigidas a promover la igualdad entre ambos géneros.
- Comprobar la efectividad de las medidas puestas en marcha por la Comisión.

Disposición adicional segunda. *Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual.*

Las partes firmantes de este Convenio manifiestan su preocupación y compromiso en prevenir, evitar, resolver y sancionar los supuestos de acoso laboral o sexual que puedan producirse, como requisito para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades de todas sus personas trabajadoras.

Todas las personas trabajadoras tienen el derecho y la obligación de relacionarse entre sí con un trato cortés, respetuoso y digno. Por su parte, los responsables de Grupo Constant deberán garantizar un entorno laboral libre de todo tipo de acoso en sus respectivas áreas. Al objeto de que la Empresa pueda implantar eficazmente la presente política, todas las personas, y especialmente aquellas personas trabajadoras que gestionan equipos, deben reaccionar y comunicar todo tipo de conductas que violen la presente política. La colaboración es esencial para impedir este tipo de comportamientos. La Empresa se compromete a investigar todas las denuncias sobre acoso.

## ANEXO I

### Tablas salariales

#### Tablas salariales 2022

Grupo I	Salario base	P. extra julio	P. extra diciembre	Plus vinculación	Plus teletrabajo	Total año
Dirección General.	1.428,57	1.428,57	1.428,57	–	360,00	20.360,00
Dirección de División.	1.285,71	1.285,71	1.285,71	–	360,00	18.360,00
Dirección de Departamento.	1.285,71	1.285,71	1.285,71	–	360,00	18.360,00
Responsable de División.	1.214,29	1.214,29	1.214,29	–	360,00	17.360,00
Responsable de Departamento.	1.214,29	1.214,29	1.214,29	–	360,00	17.360,00

Grupo II	Salario base	P. extra julio	P. extra diciembre	Plus vinculación	Plus teletrabajo	Total año
Dirección de Operaciones.	1.178,57	1.178,57	1.178,57	–	360,00	16.860,00
Dirección de Oficina.	1.142,86	1.142,86	1.142,86	–	360,00	16.360,00
Gerencia de Negocio.	1.142,86	1.142,86	1.142,86	–	360,00	16.360,00
Coordinación de División.	1.107,14	1.107,14	1.107,14	–	360,00	15.860,00

Grupo III	Salario base	P. extra julio	P. extra diciembre	Plus vinculación	Plus teletrabajo	Total año
Consultor/a.	1.071,43	1.071,43	1.071,43	750,00	360,00	16.110,00
Técnico/a.	1.071,43	1.071,43	1.071,43	750,00	360,00	16.110,00
Gestor/a de operaciones.	1.035,71	1.035,71	1.035,71	750,00	360,00	15.610,00
Administrativo/a de operaciones.	1.035,71	1.035,71	1.035,71	750,00	360,00	15.610,00
Auxiliar.	1.000,00	1.000,00	1.000,00	750,00	360,00	15.110,00