CONVENIO COLECTIVO PARA ADAPTALIA ESPECIALIDADES DE EXTERNALIZACIÓN S.L.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Adaptalia especialidades de externalización, S.L. (código de Convenio número 90100392012011), que fue suscrito con fecha 14 de febrero de 2011, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por los Delegados de personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 30 de marzo de 2011. El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CONVENIO COLECTIVO PARA ADAPTALIA ESPECIALIDADES DE EXTERNALIZACIÓN S.L.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito funcional.

Por ser un convenio de empresa, la funcionalidad se limita al ámbito de la misma, definido en su objeto social actual, y en el que se pudiera constituir en el futuro, si produjera ampliación del mismo durante la vigencia del convenio presente.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a la empresa «Adaptalia Especialidades de Externalización Sociedad Limitada» y sus trabajadores, dedicados conjuntamente a la prestación a terceros, en régimen de externalización, de entre otros los siguientes servicios:

Servicios de logística, gestión de almacenes y de mercancías, clasificación de cartería y paquetería, así como su almacenaje, transporte y distribución.

Servicios relacionados con los procesos auxiliares, en cadenas de producción y en actividades industriales.

Servicios de hostelería en general, servicios de recepción, cocina y de servicio de

camareros en barra, en sala, a domicilio y servicio de habitaciones, incluyendo la gestión y ayuda en comedores de colectividades, servicio de animadores, azafatas.

Servicios de limpieza en general, en todo tipo de establecimientos e instalaciones, ya sean industriales, de colectividades, de hostelería o cualesquiera otras. Servicio de lavandería.

Servicios de mantenimiento integral de todo tipo de edificios e instalaciones.

Servicios de búsqueda, selección y evaluación del personal, así como toda actividad comercial o industrial que fuera necesaria realizar para el desarrollo de las citadas actividades.

Artículo 2. Ámbito personal.

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

Artículo 3. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo es de aplicación en todos los centros y lugares de trabajo que tiene Adaptalia Especialidades de Externalización repartidos por el territorio nacional, así como aquellos que puedan abrirse en el futuro y durante la vigencia del mismo.

Artículo 4. Vigencia y duración.

El presente Convenio colectivo entrará en vigor en la fecha en que sea publicado en el «Boletín Oficial del Estado».

No obstante lo anterior, sus efectos surtirán con carácter general a partir del día 21 de febrero de 2011, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

La vigencia del presente Convenio será de 5 años, con la excepción de aquellos artículos en que expresamente se establezcan diferentes periodos de vigencia.

Artículo 5. Revisión salarial automática.

Para el año 2011 se aplicará lo dispuesto en las tablas salariales del anexo I.

Para los años 2012, 2013, 2014, 2015 se procederá a la aplicación inicial del IPC previsto por el gobierno para ese año, regularizándose al final de cada año,

cuando se conozca el dato oficial del IPC real y aplicándose dicha regularización con efectos retroactivos del 1 de enero.

Las tablas vigentes en el anexo I hasta el 31de diciembre e inmediatamente anteriores de cada año se incrementarán en el mismo porcentaje que establezca el INE a 31 de diciembre de cada de año de vigencia del presente convenio (esto es, para los años 2012, 2013, 2014, 2015).

En caso de que el IPC real experimentara una variación superior al IPC previsto se realizará una revisión salarial tan pronto se constante dicha circunstancia sobre la indicada cifra (sobre el IPC previsto).

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

Para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las masas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año. En el supuesto de que el IPC real resultase inferior en relación con el IPC previsto por el gobierno no procederá a la devolución de salario pero si afectará esta circunstancia a efectos del incremento salarial correspondiente al año siguiente.

Artículo 6. Prórroga y procedimiento de denuncia.

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

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

Denunciado el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos previstos en el artículo 86.3 y 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderán que mantiene la vigencia de su contenido normativo en los términos que se desprende de su propia regulación.

Artículo 7. Compensación y absorción.

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

Por ser condiciones mínimas las de este convenio colectivo se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto, de modo

global, y en cómputo anual.

Las condiciones salariales que se establezcan por encima, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, serán compensables y absorbibles. La compensación y/o absorción operará sólo entre conceptos salariales entre sí, cualquiera que sea su naturaleza o entre extrasalariales entre sí, también cualquiera que sea su naturaleza.

Artículo 8. Garantía «ad personam».

A los trabajadores que perciban remuneraciones superiores a las establecidas en este convenio, consideradas globalmente y en cómputo anual, les serán respetadas aquéllas a título personal.

Artículo 9. Equilibrio interno del Convenio.

Las condiciones de todo orden pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que por la autoridad laboral o por la jurisdicción del orden social se declarase la nulidad de alguna de las cláusulas de este convenio colectivo, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien es necesaria una nueva, total o parcial, renegociación de éste. En este caso, las partes signatarias se comprometen a reunirse dentro de los treinta días siguientes a la firmeza de la resolución correspondiente, a fin de resolver el problema planteado. En tanto no exista acuerdo expreso que legalmente lo sustituya, se prorrogarán todas sus cláusulas, tanto las normativas como las obligacionales.

Artículo 10. Cláusula de descuelgue.

Podrán solicitar el descuelgue de las condiciones económicas incluidas en el ámbito del presente convenio las empresas que acrediten objetivamente y fehacientemente que su estabilidad económica pueda verse dañada como consecuencia de la aplicación de tales condiciones. Para valorar esta situación, se atenderá a los datos que resulten de la contabilidad de la empresa, de sus balances y cuentas de resultados en los últimos dos años.

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

Capítulo II. Comisión Paritaria.

Artículo 11. Comisión paritaria.

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

a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.

b) Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que suponga la interpretación de las normas del presente Convenio.

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

3. Tendrá carácter vinculante el pronunciamiento de la Comisión en el arbitraje de los problemas o cuestiones derivados de la aplicación de este Convenio que le sean sometidos por acuerdo de ambas partes.

4. La Comisión determina como sede de reuniones el domicilio social de la empresa, sito en Madrid, avenida Ciudad de Barcelona, número 208, 1.º A. Cualquiera de los componentes de esta Comisión podrá convocar dichas reuniones. La parte convocante estará obligada a comunicarlo a todos los componentes, por carta certificada con acuse de recibo en el plazo de setenta y dos horas anteriores a la convocatoria.

5. Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir a las mismas, como mínimo, dos de los miembros de la representación de la empresa y dos de los miembros de la representación de los trabajadores, habiendo sido todos debidamente convocados, según especifica el apartado cuarto de este artículo. Para la toma válida de acuerdos será necesaria la mayoría simple de cada una de las representaciones que conforman la Comisión Paritaria.

Capítulo III. Organización del trabajo.

Artículo 12. Dirección y control de la actividad laboral.

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

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

Crear, modificar, trasladar o suprimir centros de trabajo.

Adscribir a los trabajadores a las tareas, rutas, turnos y centros de trabajo

necesarios en cada momento, propias de su categoría.

Determinar la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos: relaciones con la clientela, uniformes, impresos a cumplimentar, etc.

Definir los rendimientos mínimos correspondientes a cada puesto de trabajo.

Cualesquiera otras necesarias para el buen funcionamiento del servicio.

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

Artículo 13. Derechos y obligaciones de los trabajadores.

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un trabajo efectivo de acuerdo con su categoría 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; al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato.

Los trabajadores y 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 prevención de riesgos laborales que se adopten, cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas; no concurrir con la actividad de la empresa; contribuir a la mejora de la productividad. Así mismo el personal cuidarán de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que les confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta al empresario o sus representantes de las faltas o defectos que pudiera haber en los mismos, para su conocimiento y posible subsanación, con la pretensión de mantener la calidad del servicio.

Capítulo IV. Jornada de trabajo.

Artículo 14. Jornada.

1. La jornada ordinaria de trabajo será, para todos los años de vigencia del presente convenio, de 1.808 horas, entendiéndose por tal la efectiva prestación del servicio, por lo que no se computan al respecto los descansos e interrupciones durante la jornada, tales como para comida y bocadillo.

Para el cálculo de esta jornada anual se han tenido en cuenta los descansos semanales, las vacaciones, las 14 fiestas anuales (nacionales, autonómicas y locales), por lo que el número de horas acordado será el que corresponde trabajar efectivamente cada año.

2. El régimen de trabajo será de cinco días a la semana, con dos días de descanso semanal consecutivos.

El cómputo de la jornada efectiva se realizará en términos de media diaria de ocho horas y semanal de cuarenta horas por períodos de cuatro semanas consecutivas sin que la jornada ordinaria diaria pueda ser inferior a siete ni superior a nueve. En caso de trabajos determinados que implican una distribución de la actividad laboral en todos los días laborables de la semana, o incluso, en todos los días de la semana, las horas indicadas serán distribuidas acordes a los mismos, de forma que se cumpla con el horario especial que le sea de cumplimiento o para la necesaria realización del servicio contratado con terceros, si así se requieren.

3. Se pacta la posibilidad de distribuir irregularmente la jornada en cada una de las mensualidades, respetando los límites establecidos en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

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

5. A los trabajadores que estén contratados a jornada a tiempo parcial se les distribuirá la jornada de forma que se les asegure un descanso semanal de día y medio consecutivo.

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

7. Los descansos entre jornadas tendrán una duración mínima de doce horas. Los horarios de trabajo, serán los indicados en los cuadros horarios de cada centro de trabajo.

8. Las empresa, siembre que se dé la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá llevar a cabo la modificación de la jornada o de los horarios de trabajo, con arreglo a las normas y condiciones establecidas en la normativa legal vigente.

Artículo 15. Calendario laboral.

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

Artículo 16. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las horas de trabajo que excedan de 40 horas semanales en cómputo mensual.

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

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

Las partes acuerdan, de conformidad con el artículo 35 del Estatuto de los trabajadores, la posibilidad de compensación de las horas extras por tiempo de descanso.

Artículo 17. Vacaciones.

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

Artículo 18. Permisos retribuidos.

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

Capítulo V. Movilidad funcional y geográfica.

Artículo 19. Movilidad funcional.

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

En el supuesto de cambio de puesto de trabajo tendrá derecho a la retribución

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

Artículo 20. Movilidad geográfica.

1. Lugar de Trabajo. La Dirección de la Empresa podrá cambiar al personal de puesto de trabajo, dentro del mismo centro de trabajo, o asignándola a otro distinto dentro de la misma provincia, destinándole a efectuar las mismas o distintas funciones.

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

Capítulo VI. Clasificación profesional del personal.

Artículo 21. Grupos profesionales. Clasificación profesional.

Los trabajadores y trabajadoras serán clasificados teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las actividades profesionales que desarrollen y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación y calificación profesional.

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

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

Nivel profesional 1:

Criterios generales. Tareas que se ejecuten según instrucciones claramente establecidas con alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica.

Formación. Conocimientos a nivel elemental.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas categorías profesionales que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Peón / Mozo.

Personal de limpieza.

Personal de promoción.

Azafato/a.

Repartidor/a prensa a pie.

Repartidor/a prensa en bicicleta.

Auxiliar o ayudante oficios varios.

Conserjes y Porteros/as.

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

Nivel profesional 2:

Criterios generales. Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

Formación. Graduado escolar, ESO, Formación profesional de primer grado, o formación equivalente.

En este grupo profesional se incluyen por ejemplo las siguientes categorías profesionales:

Carretilleros/as.

Personal auxiliar administrativo.

Grabador/a de datos.

Personal de recepción / Teleoperadores/as sin idiomas.

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

Nivel profesional 3:

Criterios generales. Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Formación. Graduado escolar, ESO, complementadas por formación específica de las tareas asignadas, requiriendo, a ser posible, una experiencia anterior.

En este grupo profesional se incluyen por ejemplo las siguientes categorías profesionales:

Grabadores/as de datos con nociones de idioma extranjero.

Personal de recepción/ telefonista con nociones de idioma extranjero.

Administrativos/as.

Oficial 2.ª oficios varios.

Conductores/as.

Chófer.

Repartidores/as de prensa con furgoneta.

Personal comercial.

Responsable de Equipo: funciones de responsabilidad del equipo de trabajo, bajo dependencia del Jefe de turno.

Programador/a informático júnior.

Técnicos/as sistemas júnior.

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

Nivel profesional 4:

Criterios generales. Comprenden trabajos de ejecución autónoma, desarrollado bajo supervisión, que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando la responsabilidad de su resultado y pudiendo, a su vez, ser ayudados por otros trabajadores.

Formación. BUP, EGB, ESO o equivalente, complementada con formación específica de carácter profesional, y la obtenida con la experiencia real en trabajo similar.

En este grupo profesional se incluyen por ejemplo las siguientes categorías profesionales:

Personal Oficial administrativo.

Técnicos/as de sistemas informáticos.

Técnicos/as de selección.

Técnicos/as de personal.

Técnico/a de prevención de riesgos laborales.

Técnico/a de calidad.

Programador/a informático avanzado.

Oficial 1.ª oficios varios.

Responsable de Turno que implica la supervisión y coordinación del personal bajo las directrices del Responsable de servicio o Coordinador/a de servicio.

Personal comercial especializado.

Todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Nivel profesional 5:

Criterios generales.–Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores que, sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

Formación. BUP o equivalentes, completados con experiencia o titulación profesional de mayor grado relativa a los trabajos a realizar en su función.

En este grupo profesional se incluyen por ejemplo las siguientes categorías profesionales:

Responsables de Prevención de Riesgos Laborales y Técnicos/as de Prevención de grado superior.

Responsables de departamento, de producto o sección.

Responsables de Formación.

Analista de aplicaciones informáticas.

Inspectores/as o Supervisores/as de áreas de actividad.

Responsable o Coordinador/a de servicios, entendiéndose como tal quien asume la responsabilidad directa de la coordinación, supervisión y control de las tareas y

del personal adscrito bajo su responsabilidad.

Responsable de Departamento.

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

Nivel profesional 6:

Criterios generales.–Los trabajadores pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Capítulo VII. Estructura salarial.

Artículo 22. Retribuciones.

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

1.1.a) Salario base. Es el determinado en tablas para cada categoría.

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

1.1.c) Mejoras voluntarias. Es la cantidad que por contrato o pacto tienen establecidas la empresa y el trabajador concreto, como diferencia entre el salario de tablas anexo I y el salario total pactado.

Capítulo VIII. Retribuciones no salariales.

Artículo 23. Kilometrajes.

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

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

La empresa se reserva la potestad de poder aplicar régimen distinto al indicado, en función de las circunstancias, urgencias, nivel y motivo, en cuyo caso tendrá establecido tanto las cuantías como el sistema de justificación y, en su caso, retenciones debidas.

Artículo 24. Dietas.

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

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

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

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

La empresa se reserva la potestad de poder aplicar régimen distinto al indicado, en función de las circunstancias, urgencias, nivel y motivo, en cuyo caso tendrá establecido tanto las cuantías como el sistema de justificación y, en su caso, retenciones debidas.

Capítulo IX. Empleo y contratación.

Artículo 25. Contratación.

La contratación de personal se realizará, en la medida de lo posible, bajo la intención y la tendencia de realizar una contratación estable de los trabajadores.

No obstante y con independencia de cualquier otro tipo de contrato laboral tipificado en el Estatuto de los Trabajadores, las empresas, para resolver los altibajos laborales que devienen de la concentración de campañas en fechas determinadas, podrán optar por utilizar alguno de los tipos de contrato que se definen a continuación:

Contratos por obra o servicio determinado. Podrán celebrarse estos contratos para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía o sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo sea de duración incierta especificándose la obra concreta para la que se realiza el contrato.

Por ello, se entenderán con sustantividad propia para ser considerados como causa suficiente y legal para la formalización de estos contratos, los amparados en contratos mercantiles de prestación de servicios entre Adaptalia Especialidades de Externalización, Sociedad Limitada, y cualquier otra empresa para realizar servicios contemplados en el objeto social de la primera.

Contratos temporales por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.–Se podrán realizar para atender acumulación de tareas aun tratándose de la actividad normal de la empresa y realizado simultáneamente con esta conforme a la legislación laboral vigente.

Tendrán un término máximo de seis meses dentro de período de doce meses.

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

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

Contrato a tiempo parcial. Es aquel que se concierta para prestar servicio durante un mínimo de horas o días inferior al de la jornada considerada como habitual en el centro de trabajo o establecimiento. En su formalización por escrito se especificará necesariamente el número de horas al día, a la semana, al mes o al año, o el de días por iguales periodos, por el que se contrata al trabajador, así como el salario correspondiente que será proporcional al de la jornada habitual completa establecida en el Convenio Colectivo para la categoría profesional de

que se trata. Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo.

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

Podrá extinguirse el contrato por obra o servicio determinado en aquellos supuestos en que por disminución real del volumen de la obra o servicio contratado, resulte innecesario el número de trabajadores contratados para la ejecución del mismo, en cuyo caso se podrá reducir el número de trabajadores contratados para la ejecución de la obra o servicio, de forma proporcional a la disminución del volumen de la obra o servicio.

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

No obstante la empresa podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a los días de preaviso omitidos, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio.

Artículo 27. Período de prueba.

Se estará a lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 28. Igualdad y no discriminación.

Ambas partes se comprometen a velar por el cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación en lo que respecta al reclutamiento, selección, distribución, promoción y demás condiciones laborales del personal afectado por este acuerdo.

Capítulo X. Régimen disciplinario.

Artículo 29. Faltas y sanciones.

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

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

A) Se consideran faltas leves:

Tres faltas de puntualidad en un mes, sin que exista causa justificada.

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

Falta de aseo y limpieza personal.

Falta de atención y diligencia con los clientes.

Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.

Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

No llevar todas o algunas de las prendas que componen el uniforme de trabajo y los elementos de identificación.

El mal uso ocasional de los útiles de trabajo.

El incumplimiento, no reiterativo, de los rendimientos mínimos exigidos.

No comunicar a la empresa los cambios de domicilio y localización telefónica.

La inobservancia, o incumplimiento leve de las disposiciones de Prevención de Riesgos Laborales.

B) Son faltas graves:

Más de tres faltas de puntualidad superior a quince minutos en el período de 30 días.

Faltar al trabajo sin justificación dos días en un mes.

La simulación de enfermedad o accidente.

Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta o medio de control.

Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.

Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.

La reincidencia en las faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

El abandono del trabajo sin causa justificada.

La negligencia o desidia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

La desobediencia a sus superiores en materia de trabajo que esté acorde con la función debida; si implicase quebranto para la empresa podrá considerarse muy grave.

La inobservancia, o incumplimiento leve de las disposiciones de prevención de riesgos laborales si diera lugar a daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

No comunicar en el plazo de cinco días los partes de confirmación de incapacidad transitoria, así como presentar la baja o el alta de la misma en un plazo superior a cuarenta y ocho horas, salvo demostración de la imposibilidad de haberlo efectuado.

Falseamiento en las causas de otorgamiento de licencias y permisos.

C) Son faltas muy graves:

Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada. No se considera causa injustificada la falta al trabajo que derive de la detención del trabajador, mientras no se trate de sanción firme impuesta por la autoridad competente y siempre que el hecho de la detención haya sido puesto en conocimiento de la Dirección de la empresa antes de transcurridos cuatro días hábiles de ausencia al trabajo.

Más de diez faltas de puntualidad superiores a quince minutos cometidas en un periodo de seis meses.

El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

El hurto y el robo tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este inciso, el falsear datos ante la representación legal de los trabajadores, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos tanto de la propia empresa como de las empresas clientes. El encubrimiento y la complicidad se equipararán cuando tales conductas queden suficientemente acreditadas.

La embriaguez y toxicomanía durante el trabajo.

La simulación comprobada de enfermedad o accidente.

La continua falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros.

La dedicación a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma.

Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados.

Causar accidentes por negligencia o imprudencia.

Abandono del puesto de trabajo sin solicitar permiso a su superior.

La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometa en un periodo de seis meses.

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

2. Sanciones.–Las sanciones que las empresas podrán aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo un día.

B) Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso a la categoría superior.

C) Faltas muy graves:

Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.

Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.

Inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría.

Despido.

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

Artículo 30. Procedimiento de imposición de sanciones.

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

Capítulo XI. Representación legal de los trabajadores y derechos sindicales.

Artículo 31. De los representantes de los trabajadores en la empresa.

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

Artículo 32. Derechos y deberes.

La representación legal de los trabajadores de la empresa Adaptalia Especialidades de Externalización, S.L., gozará de todos los derechos y facultades que para el ejercicio de la misma se establecen en la normativa legal reguladora vigente.

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

Artículo 33. Medios a disposición de los representantes de los trabajadores.

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

1. Tablón de anuncios. La empresa pondrá a disposición de los representantes legales de los trabajadores, un tablón de anuncios en cada centro que permita a aquéllos exponer en lugar idóneo, propaganda y comunicados de tipo sindical y

laboral. Fuera de dichos tablones queda prohibida la fijación de los citados comunicados y propaganda.

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

Artículo 34. Crédito horario.

Los Delegados de Personal y los miembros del Comité de Empresa dispondrán del crédito horario previsto por el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

La utilización de estas horas requerirá la previa comunicación a la empresa con 24 horas de antelación, salvo en casos de extrema urgencia en los que se comunicará a la mayor brevedad posible.

Artículo 35. Derechos de información.

Se estará a lo que dispone al respecto la legislación laboral aplicable, y en especial, los artículos 8, 64, 65 y 68 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 36. Descuento de la cuota sindical.

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

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

La empresa efectuará el citado descuento, salvo indicación en contrario por escrito, durante períodos de un año. La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical.

Capítulo XII. Prevención de riesgos laborales.

Artículo 37. Seguridad y salud.

La empresa y los trabajadores cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y, en especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo. Ambos consideran fundamental la observancia de todos los preceptos que se dirigen a la prevención de la salud y riesgos laborales en relación al trabajo y las instalaciones donde se lleva a cabo. En consecuencia, adquieren el compromiso firme de velar por el cumplimiento de cuantas disposiciones legales, de desarrollo reglamentario e internas que existan o puedan emitirse.

Artículo 38. Vigilancia de la salud.

La empresa garantizará la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo, a través de los reconocimientos médicos periódicos, respetando los principios de dignidad y confidencialidad, tanto al inicio de la relación laboral como, iniciada ésta, si se produjeran situaciones que así lo aconsejaran.

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

Artículo 39 Formación e información.

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

Capítulo XIII. Mejoras sociales.

Artículo 40. Seguro colectivo.

La empresa afectada por este Convenio Colectivo suscribirá una póliza de seguro colectivo, a favor de todos y cada uno de sus trabajadores, por un capital de 15.000 euros por muerte y por incapacidad permanente absoluta y de 9.000 euros por incapacidad permanente total, derivadas de accidente laboral.

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

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

Capítulo XIV. Formación profesional.

Artículo 41. Principios generales.

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

Artículo 42. Objetivos.

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

a) La adaptación al puesto de trabajo y a sus modificaciones.

b) La especialización dentro del propio trabajo.

c) La reconversión profesional.

d) La ampliación de los conocimientos de los trabajadores, aplicables a las actividades de la empresa.

Artículo 43. Información.

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

Capítulo XV. Derecho supletorio.

Artículo 44. 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.

Anexo I.

Tablas salariales para el año 2011 (en euros brutos anuales).

Nivel	Salario bruto año - Euros
Nivel 1	9.000,00
Nivel 2	9.600,00
Nivel 3	10.250,00
Nivel 4	12.100,00
Nivel 5	16.300,00
Nivel 6	19.100,00