

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Resolución de 21 de septiembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Citius Outsourcing Enterprise, SL.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Citius Outsourcing Enterprise, S.L., (Código de convenio n.º: 90010662011996) que fue suscrito, con fecha 31 de julio de 2012, 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, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

#### **Primero.**

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

#### **Segundo.**

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 21 de septiembre de 2012 El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

### CONVENIO COLECTIVO DE CITIUS OUTSOURCING ENTERPRISE, S.L.

#### **Capítulo I. Disposiciones Generales.**

#### **Artículo 1. Partes negociadoras y ámbito de aplicación.**

El presente convenio colectivo ha sido negociado y concertado mediante una

comisión negociadora compuesta paritariamente por tres representantes de la Empresa y los tres delegados y delegadas de personal de los centros de trabajo de la empresa implantados en distintas comunidades autónomas, y que cuentan con representación unitaria del personal, asistidas ambas partes de sus respectivos asesores legales.

El presente Convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras que la empresa Citius Outsourcing Enterprise S.L. tenga adscritos en cualquier centro de trabajo de la misma en el Territorio Nacional, así como los que en un futuro puedan constituirse.

Se aplicará asimismo al personal que, habiendo sido contratado en España sea desplazado al extranjero en el marco de una contrata.

### **Artículo 2. Vigencia.**

El presente Convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, retrotrayéndose únicamente los efectos económicos a la fecha de 1 de enero de 2012.

### **Artículo 3. Duración y prórroga.**

La duración del presente Convenio colectivo será de cinco años, contados a partir del 1 de enero de 2012 prorrogándose a su vencimiento, el 31 de diciembre de 2017, de año en año por tácita reconducción de no formularse denuncia por escrito, de rescisión o revisión por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento inicial, o de cualquiera de sus posibles prórrogas.

La denuncia deberá comunicarse a la otra parte por escrito.

Una vez denunciado y vencido el término de su vigencia seguirá en vigor hasta tanto se suscriba el nuevo Convenio que viniera a sustituir, o se solicitará arbitraje o resolución administrativa con fuerza de obligar.

### **Artículo 4. Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en cómputo anual, resultando nulo en su totalidad y sin eficacia en el supuesto de impugnación total o parcial por parte de la autoridad laboral.

### **Artículo 5. Absorción y compensación.**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo son compensables en su totalidad con las que anteriormente regían por cualquier causa, formando un

todo orgánico e indivisible y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

Habida cuenta de la naturaleza del presente Convenio colectivo, las disposiciones legales o convencionales, que impliquen variación económica en todos o cualquiera de los conceptos retributivos existentes, únicamente tendrán eficacia si globalmente considerados y en cómputo anual superan el nivel total de éste.

### **Artículo 6. Garantías ad personam.**

Como garantía ad personam se respetarán situaciones personales, que desde el punto de vista de las percepciones económicas y consideradas en su totalidad y en cómputo anual superasen a las fijadas en este Convenio colectivo.

### **Artículo 7. Comisión Paritaria.**

Se designa una Comisión Paritaria de de representación de las partes negociadoras, que estará constituida por cuatro vocales, dos en representación de la empresa y dos en representación de los trabajadores, que ambas partes deberán designar en el plazo de los próximos quince días, de entre las personas que han formado parte de la Comisión Negociadora.

A las reuniones de la Comisión regulada en este artículo, podrán asistir con voz pero sin voto un asesor por cada una de las representaciones.

Las funciones de dicha Comisión serán las siguientes:

- a) Establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de dicha Comisión, incluyendo el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio colectivo, sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la Jurisdicción Competente.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de posterior promulgación a la entrada en vigor del presente Convenio, que pueda afectar a su contenido.
- e) Cuantas otras actividades tiendan la mayor eficacia práctica del Convenio colectivo y venga establecido en su texto.
- f) Emisión de aludos arbitrales cuando las partes se sometan voluntariamente al arbitraje de la Comisión.



g) En los casos de conflictos colectivos relativos a la interpretación o aplicación del convenio, deberá intervenir con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales a los que se refiere el artículo 91.2 del Estatuto de los Trabajadores, o ante el órgano judicial competente.

### **Artículo 8. Organización del trabajo.**

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, por lo que ésta podrá implantar los métodos y procedimientos más convenientes para la buena marcha del servicio, sin que por ello perjudique la formación profesional de su personal ni tengan que efectuar cometidos que supongan dejación de su misión laboral.

Los representantes de los trabajadores tendrán audiencia de conformidad con el artículo 64 del Estatuto de los trabajadores y normas concordantes.

## **Capítulo II. Condiciones económicas.**

### **Artículo 9. Conceptos retributivos.**

La retribución de cada trabajador estará compuesta por el salario base y los complementos que para cada actividad, nivel y categoría se determina en las tablas anexas, en relación con el contenido de los artículos siguientes.

Los complementos se denominan de la forma que a continuación se indica:

a. De puesto de trabajo:

Plus de nocturnidad.

b. De cantidad y calidad de trabajo:

Plus productividad.

Horas extraordinarias.

c. De vencimiento superior al mes:

Gratificación extraordinaria de verano.

Gratificación extraordinaria de Navidad.

### **Artículo 10. Salario base.**

El salario base del personal afecto al presente Convenio colectivo es el que se determina para cada Grupo Profesional en las tablas que obran en el Anexo I del



presente convenio, y que son representativas del nivel salarial mínimo por cada grupo profesional.

### **Artículo 11. Plus de nocturnidad.**

El personal que preste sus servicios íntegramente entre las 22.00 h y las 6.00 h percibirá un complemento del 20 % del salario base establecido para su categoría laboral, por día efectivamente trabajado en turno de noche.

Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuera inferior a 4 horas, el porcentaje de dicho plus será del 10 %.

Este plus tiene carácter funcional y no es consolidable.

### **Artículo 12. Plus de productividad.**

Todo el personal incluido en el ámbito del presente Convenio colectivo, y que alcance unos umbrales mínimos de productividad, podrá percibir un plus de productividad, por cantidad o calidad en el trabajo.

Los representantes de los trabajadores y la Empresa se reunirán anualmente para determinar los criterios de productividad y las cuantías del referido plus, atendiendo a la situación económica de la Empresa, la actividad de cada centro de trabajo, el tipo de contrata en el que presten servicios los trabajadores, los índices de absentismo en la empresa, y la rentabilidad de cada servicio.

La falta de asistencia al trabajo se penalizará con la pérdida de este plus mientras dure la falta de asistencia al trabajo, independientemente de las sanciones en que pueda incurrir el trabajador al amparo de lo dispuesto en otras disposiciones generales o reglamentarias.

### **Artículo 13. Horas extraordinarias.**

La actividad afectada al presente Convenio colectivo es de externalización de servicios auxiliares, que debe realizarse inexcusablemente, debiendo realizarse las horas extraordinarias motivadas por ausencias imprevistas o cambios de turno, bien por puntas de producción, trabajos imprevistos, mantenimiento, u otras situaciones derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate.

El valor de este concepto en el presente Convenio colectivo es consecuencia de la aceptación expresa respecto al mismo, teniendo en cuenta la negociación económica unitaria en relación con los incrementos económicos globales de todos los conceptos retributivos y el valor económico resultante asignado a cada uno de ellos.

La Dirección de la empresa y los trabajadores se esforzarán durante el presente

Convenio colectivo para reducir al máximo el número de horas extraordinarias y, así, poder posibilitar la creación de nuevos puestos de trabajo.

#### **Artículo 14. Gratificaciones extraordinarias de verano, y de Navidad.**

Las gratificaciones extraordinarias de Navidad y verano, se harán efectivas, la de verano el día 30 de junio y la de Navidad el 15 de diciembre y su importe será de 30 días de salario base. Estas gratificaciones se devengarán en proporción al tiempo trabajado.

#### **Artículo 15. Desplazamientos.**

El kilometraje que se efectúe en los desplazamientos a cuenta de la empresa se pagará a euros/Km.

#### **Artículo 16. Pago de las retribuciones.**

Todas las retribuciones, sean de la naturaleza que sean, serán abonadas en nómina, la cual le será entregada a cada trabajador y que en cada caso a continuación se indica:

Mensualidad: Se abonará el último día laborable de cada mes.

Los trabajadores que lo deseen podrán percibir el día 15 de cada mes un anticipo aproximado al 50 por ciento del importe de media mensualidad.

Las incidencias que puedan surgir del cierre de la nómina debido a bajas o altas de enfermedad, o accidente laboral y otras, serán abonadas o descontadas en nómina de regularización y cuyo importe se pagará el día 15 del mes siguiente.

Gratificación extraordinaria de Navidad: La fecha límite para el pago será el día 15 de diciembre.

Gratificación extraordinaria verano: La fecha límite para el pago será el día 30 de junio.

El pago de estos haberes se efectuará mediante ingreso en libreta de ahorro o cuenta corriente.

Los finiquitos por finalización de la relación laboral se abonarán preferentemente mediante cheque, para su mejor constancia.

#### **Artículo 17. Dietas.**

Cuando el trabajador tuviese que realizar un desplazamiento teniendo que pernoctar fuera de su domicilio, se le abonarán los gastos que se le originen por las necesidades normales del desplazamiento.

## **Artículo 18 Absorción y compensación.**

Las retribuciones establecidas en el presente convenio colectivo son de carácter mínimo y podrán ser objeto de mejora por parte de la empresa.

La empresa podrá llevar a cabo el mecanismo de absorción y compensación cuando los salarios realmente abonados a los trabajadores, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los mismos que los fijados en este convenio, o los que se establezcan, en su caso, en un eventual convenio sectorial, o mediante disposición legal.

## **Capítulo III. Jornada, licencias, vacaciones.**

### **Artículo 19. Jornada laboral.**

La jornada normal de trabajo del personal comprendido en el ámbito del presente Convenio colectivo será de 40 horas semanales.

### **Artículo 20. Descanso intermedio en jornada de trabajo.**

En el supuesto de prestarse el servicio en régimen de jornada continuada, se disfrutará de un período máximo de descanso de 20 minutos que computarán como tiempo de trabajo por lo que sumados éstos a la jornada efectiva, totalizarán la jornada de presencia.

### **Artículo 21. Distribución de jornada.**

#### **1) Flexibilidad estructural.**

De acuerdo con la carga de trabajo existente en cada momento, la empresa podrá elaborar un calendario con la distribución irregular de la jornada anual a lo largo del año negociándolo y acordándolo con la representación legal de los trabajadores, si la hubiera.

Dicha distribución deberá respetar, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley. Se podrán superar las nueve horas de jornada diaria, recomendándose que no se sobrepasen las diez horas diarias, observándose el descanso entre jornadas.

#### **2) Flexibilidad coyuntural.**

Dada la peculiaridad de la actividad de la empresa, muy vinculada a las épocas estacionales y a las puntas de trabajo de las empresas clientes y de los centros de trabajo, en situaciones imprevistas vinculadas a la carga de trabajo existente en cada momento, se reconoce a la Empresa la facultad de establecer una distribución irregular de la jornada de trabajo través de las medidas previstas en los apartados a) y b) siguientes.



Para ello, la empresa previa información a la representación legal de los trabajadores si la hubiere, preavisará con un mínimo de 7 días naturales de antelación a los trabajadores individualmente afectados. Durante el referido periodo de preaviso se negociará con vista a los trabajadores su decisión que surtirá efectos en la fecha prevista. Sin perjuicio de la variación del tiempo de trabajo que resulte por aplicación del presente artículo el trabajador percibirá mensualmente la retribución íntegra que le hubiese correspondido de no haberse producido la citada variación del tiempo de trabajo.

En las dos medidas citadas y para el supuesto de que la regularización prevista en cada una de ellas no pueda realizarse dentro del año natural, ésta no deberá superar el primer semestre del año siguiente.

Si el trabajador debiera horas a la empresa, las mismas se tendrán por trabajadas a todos los efectos sin que proceda descuento salarial alguno por ello. Por el contrario, si el trabajador tuviera a su favor saldo de horas, el exceso le será abonado bajo el concepto «Regularización Artículo 21» con el salario vigente en el Convenio en la fecha del abono incrementado con el 20 por ciento del valor de la hora ordinaria.

Las citadas medidas previstas son:

**a) Flexibilidad horaria:**

Consistente en la facultad de prolongar o reducir la jornada del trabajador hasta en 2 horas diarias y hasta un máximo de 40 días laborables, todo ello respetando la jornada de trabajo anual. Asimismo, la empresa regularizará la prolongación o reducción aplicada, dentro de las jornadas laborables del trabajador hasta en 2 horas diarias.

**b) Bolsa horaria:**

La empresa dispondrá de una bolsa horaria de 80 horas/año, todo ello respetando la jornada de trabajo anual. Hasta el límite de dichas horas la empresa está facultada para realizar una variación de los días en que está distribuida la jornada ordinaria del trabajador establecida en jornadas laborables del trabajador.

La ampliación o reducción de jornadas de jornadas laborales deberá realizarse a razón de jornadas completas.

Serán días inhábiles para la aplicación del presente apartado b) los siguientes días: 1, 5, 6 de enero, 1 de mayo, 23, 24 de junio, 25, 26, 31 de diciembre. Cuando en aplicación del presente apartado b) deba trabajarse en días establecidos en el calendario laboral como de descanso o festivo para el trabajador afectado, se le abonará a éste adicionalmente, en el mes en que los trabaje, el 50 por ciento del valor de la hora ordinaria (anexo número 3) por hora



trabajada en dichos días.

Todo lo indicado en el presente artículo será de aplicación, salvo acuerdo entre las partes.

### **Artículo 22. Festivos.**

Tendrán la consideración de festivos los días acordados con tal carácter en la legislación vigente, con arreglo al calendario laboral, tanto las de carácter nacional como local.

El personal que haya sido específicamente contratado para prestar servicios en días festivos, o mediante turnos de trabajo coincidentes total o parcialmente en días festivos, no devengará importe alguno en concepto de compensación por dicha circunstancia.

### **Artículo 23. Licencias retribuidas.**

Todo el personal afecto al presente Convenio colectivo disfrutará de las siguientes licencias previa justificación.

Por matrimonio: 15 días naturales.

Por alumbramiento de la esposa o pareja de hecho: 2 días naturales, que se prorrogarán hasta 4 días, si concurre enfermedad grave del feto o de la madre.

Por muerte, o enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho, hijo, padre o madre de uno u otro cónyuge: 3 días naturales. En caso de hospitalización: 2 días naturales.

Por matrimonio de hijo o hermanos: 1 día natural.

Por traslado de domicilio: 1 día natural.

Tanto la licencia por alumbramiento como la de muerte o enfermedad grave, se ampliarán a dos días naturales más cuando el trabajador necesite efectuar un desplazamiento fuera de la provincia.

En todo lo no previsto expresamente en los párrafos anteriores del presente artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 37 punto 3 del vigente Estatuto de los trabajadores.

### **Artículo 24. Licencias sin retribución.**

La empresa concede al personal que lo solicite con una antelación de una semana y con una justificación previa permisos sin ningún tipo de retribución con un límite



máximo de 4 días, siempre que lo permitan las necesidades del servicio y que el total de personal que disfrute de ellos no sobrepase, en ningún momento, el 2 % de la plantilla.

Asimismo, y por causa grave y debidamente justificada, la dirección de la empresa podrá ampliar el número de días. Igualmente en casos extraordinarios y urgentes se puede reducir el plazo de preaviso.

### **Artículo 25. Vacaciones.**

Todo el personal afecto al presente Convenio colectivo, disfrutará anualmente de vacaciones retribuidas de una duración de 30 días naturales. El personal que no tenga un año de antigüedad en la empresa disfrutará de vacaciones por un periodo proporcional al de su permanencia en la misma.

El salario a percibir en el periodo de vacaciones será el resultante de la aplicación a las mismas del salario base y el promedio de plus de productividad del trimestre anterior.

Las vacaciones deberán disfrutarse durante el año en curso. Sin embargo, cuando por razones de fuerza mayor, o debido a circunstancias de la producción, no sea posible disfrutar de las vacaciones dentro del año natural en que se devengaron, el trabajador podrá disfrutarlas dentro del primer trimestre siguiente al año natural en que se devengaron.

Una vez iniciadas, las vacaciones no se suspenderán debido a la situación de Incapacidad Temporal, por cualquier causa, en que el trabajador o trabajadora incurra durante las mismas.

Por el contrario, una vez concretada la fecha del período de disfrute de vacaciones, si el trabajador o trabajadora, antes de iniciar dicho período, cayera en situación de incapacidad temporal, tendrá derecho a la posposición de su período vacacional hasta el momento en que cause alta. Sin causada el alta, las circunstancias del servicio impidieran el disfrute del período vacacional pospuesto, ambas partes, de común acuerdo, fijarán una nueva fecha para dicho disfrute.

Las vacaciones anuales se concertarán siempre en atención a las necesidades del servicio, procurando evitar los períodos coincidentes con las épocas de mayor intensidad en la demanda de servicios por parte de las empresas clientes.

Las vacaciones podrán disfrutarse en dos o más períodos fraccionados.

### **Artículo 26. Ausencias al trabajo.**

Todo el personal que se vea impedido de asistir al trabajo por cualquier causa deberá preavisar su ausencia con un mínimo de 24 horas de antelación a la hora





en que deba empezar su jornada laboral, al objeto de que la empresa pueda adoptar las medidas necesarias para su sustitución.

Se exceptúa de la regla anterior los supuestos de enfermedad sobrevenida, accidente o fuerza mayor, que impidan o dificulten al trabajador o trabajadora gestionar dicho preaviso con la antelación requerida.

En los supuestos en que se produzca una ausencia al trabajo como consecuencia de enfermedad o asistencia médica, el trabajador o trabajadora deberán aportar el parte médico de baja, o el volante de asistencia médica, dentro de las 48 horas siguientes a su expedición, sin perjuicio del deber de comunicar telefónicamente la baja a la mayor brevedad.

Los partes de confirmación de baja médica deberán de ser aportados igualmente dentro de las 48 horas siguientes a su expedición.

En los casos de bajas por enfermedad o accidente con o sin hospitalización, sólo surtirán efectos los partes de baja médica u hospitalización expedidos o convalidados por los servicios de salud pública de la Seguridad Social Española, u Organismo Autónomo que en su caso ejerza tales funciones.

En el caso de partes expedidos por servicios de salud privados, o de servicios de salud públicos correspondiente a países no pertenecientes al ámbito de la Unión Europea, será imprescindible su convalidación o ratificación por los servicios públicos de la Seguridad Social Española, u Organismo Autónomo que en su caso ejerza tales funciones. En caso contrario, la ausencia al trabajo no se entenderá justificada.

#### **Capítulo IV. Movilidad Funcional y Geográfica.**

##### **Artículo 27. Movilidad funcional.**

La actividad principal de la Empresa consiste en la prestación de servicios auxiliares, accesorios a la actividad principal de sus clientes, en régimen de subcontratación, en diferentes sectores de actividad, principalmente en los la industria y los servicios.

Por ello, para favorecer la posición competitiva de la empresa en el mercado, y adaptarse a las necesidades de sus clientes, resulta imprescindible que los trabajadores y trabajadoras de la empresa dispongan de una gran flexibilidad interna y horizontal en el contenido de sus prestaciones laborales, siempre con sujeción y respeto a los grupos profesionales establecidos en el presente Convenio, y a lo dispuesto en las normas de necesaria aplicación.

Los trabajadores y trabajadoras afectos al presente Convenio, que gocen de contrato de trabajo indefinido, podrán ser desplazados a cualquier centro de





trabajo donde la empresa deba prestar servicios en atención a las contrataciones de sus clientes, siempre que tal desplazamiento se produzca dentro de un radio máximo de veinte kilómetros del centro de trabajo original, y el tiempo invertido en dicho nuevo desplazamiento, contado desde el domicilio del trabajador o trabajadora, no sea superior a una hora.

En cualquier caso, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una compensación equivalente al mayor coste que le suponga el desplazamiento al nuevo centro de trabajo respecto del coste invertido en el desplazamiento al centro de trabajo de origen.

El desplazamiento realizado dentro de dichas condiciones será considerado una mera movilidad funcional, sin que sean de aplicación, en consecuencia, las normas de movilidad geográfica establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 28. Trabajos de superior categoría.**

El sistema de clasificación profesional establecido en el presente convenio colectivo se rige mediante un criterio de pertenencia a grandes grupos profesionales, con un alto grado de polivalencia funcional en el seno de los mismos.

Ello no obstante, los trabajadores y trabajadoras afectos al presente Convenio colectivo tendrán derecho a que les sea reconocida la categoría superior correspondientes a los trabajos que desempeñen durante nueve meses consecutivos dentro de un año natural o doce de alternos dentro de un periodo de dieciocho meses, entendiéndose por Categoría, no la prestación de servicios en un puesto de trabajo específico y determinado, sino el grupo o conjunto de actividades y puestos de trabajo englobados dentro de un mismo nivel profesional.

A los trabajadores, que desempeñen transitoriamente trabajos de superior o inferior categoría a la suya, se les devengarán las retribuciones de acuerdo con lo establecido en el Convenio general y según los salarios fijados en este Convenio.

## **Capítulo V. Clasificación profesional.**

### **Artículo 29. Sistema de Clasificación.**

El sistema de clasificación profesional establecido en el presente convenio colectivo se rige mediante un criterio de pertenencia a grandes grupos profesionales, con un alto grado de polivalencia funcional en el seno de los mismos.

El trabajador que resulte adscrito a un grupo profesional tendrá asignada, como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado.





La cobertura de vacantes dentro de un determinado grupo profesional corresponderá a la empresa de acuerdo con su libre albedrío, en base a criterios de capacidad, mérito, productividad, e idoneidad de acuerdo con el perfil profesional y aptitudes personales y profesionales de los trabajadores y trabajadoras, sin que pueda existir al respecto ningún tipo de discriminación directa ni indirecta entre trabajadores de uno y otro sexo.

### **Artículo 30. Grupos Profesionales.**

La existencia de los diferentes Grupos Profesionales y de las funciones descritas o incluidas en los mismos no implica la obligación por parte de la empresa de tener cubiertas todas las vacantes correspondientes a cada función.

En el anexo II del presente convenio se incluye el sistema de clasificación profesional de la empresa, con detalle de sus diferentes categorías, agrupadas en grupos Profesionales, y las funciones incluidas en las mismas.

## **Capítulo VI. Política de empleo.**

### **Artículo 31. Período de prueba.**

El período de prueba para los trabajadores y trabajadoras técnicos titulados será de seis meses.

El período de prueba de los restantes trabajadores y trabajadoras será de dos meses.

La situación de incapacidad temporal suspenderá el cómputo del período de prueba pero no la potestad de la empresa de comunicar, dentro de dicha situación de Incapacidad Temporal, la no superación del período de prueba.

### **Artículo 32. Duración del contrato.**

La política general de la empresa consiste en favorecer lo mejor posible la contratación indefinida del personal, de acuerdo con las circunstancias de cada momento, y en atención al crecimiento y estabilización de la contratación de la empresa.

Ello no obstante, los interlocutores sociales son conscientes de que, en atención a la actividad de la empresa, muy supeditada a las contrataciones de prestación de servicios auxiliares suscritas con las empresas clientes, normalmente de naturaleza temporal, y supeditadas a los avatares de producción, ocupación, y o necesidades coyunturales de éstas, la empresa deberá hacer uso frecuentemente de la contratación temporal.

La contratación temporal se ajustará a las modalidades y requisitos establecidos





en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, con las especificidades establecidas en el presente convenio en relación a la duración de los mismos, dentro de los márgenes establecidos en dicha Norma Estatutaria.

### **Artículo 33. Contratos por obra o servicio determinado.**

Estos contratos se regirán, en cuanto a su definición, en cuanto a su definición, efectos y características, por lo previsto en el artículo 15.1a) del Estatuto de los Trabajadores, y en cuanto a las modalidades de duración y prórroga por lo previsto en el presente Convenio, con los límites marcados por el citado precepto.

Se entenderá como causa de finalización de la obra o servicio, la finalización natural de la contrata con la empresa cliente al término de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas, la rescisión anticipada de la misma por causa no imputable a la Empresa, y la rescisión de dicha contrata por iniciativa de la Empresa en el supuesto en que la misma tenga por fundamento o causa la falta de pago o el reiterado retraso por parte de la empresa cliente de las facturas correspondientes a los servicios contratados.

En atención a las contrataciones de la empresa y a la tipología de las mismas, este tipo de contratos tendrá una duración máxima de cuatro años, al término de la cual el trabajador o trabajadora pasará a ser fijo/a de plantilla si continuara prestando servicios para la empresa.

### **Artículo 34. Contratos por acumulación de tareas o circunstancias de la producción.**

Estos contratos se regirán, en cuanto a su definición, efectos y características, por lo previsto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, y en cuanto a las modalidades de duración y prórroga por lo previsto en el presente Convenio, con los límites marcados por el citado precepto.

De acuerdo con el carácter estacional de muchas de las actividades realizadas por la empresa para sus empresas clientes, este tipo de contratos tendrá una duración máxima de doce meses dentro de un período de referencia de 18 meses.

En el caso en que dicho contrato haya sido concertado por un tiempo inferior a su duración máxima, podrá ser prorrogado una sola vez, sin que el tiempo total del contrato inicial y su prórroga pueda superar la duración máxima anteriormente establecida.

### **Artículo 35. Contratos formativos y para el aprendizaje.**

Estos contratos se regirán, en cuanto a su definición, efectos y características, por lo previsto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, y en cuanto a las modalidades de duración y prórroga por lo previsto en el presente Convenio, con





los límites marcados por el citado precepto.

En este sentido, dadas las necesidades organizativas y productivas de la empresa, vinculadas esencialmente a sub contrataciones temporales con las empresas clientes, la duración mínima de este tipo de contratos será de seis meses, y la máxima de tres años.

## **Capítulo VII. Mejoras sociales.**

### **Artículo 36. Accidente laboral y hospitalización.**

El personal afecto al presente Convenio colectivo que se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de accidente laboral percibirá con cargo a la empresa y conjuntamente con la prestación por la incapacidad temporal, un complemento hasta cubrir el 100 % del salario base de cada categoría, siempre que como consecuencia de dicho accidente se requiera la hospitalización por tiempo superior a 48 horas.

En el supuesto de hospitalización con intervención quirúrgica, el trabajador percibirá el 100 por 100 de sus retribuciones salariales correspondientes al mes anterior a la baja durante el tiempo que permanezca hospitalizado y 15 días como máximo posteriores a la hospitalización siempre y cuando, continúe su proceso de IT como consecuencia directa de dicho accidente.

### **Artículo 37. Indemnización por causa de muerte.**

En caso de fallecimiento de algún trabajador afecto al presente Convenio colectivo, a consecuencia de accidente laboral, la empresa abonará a sus herederos legítimos una indemnización a tanto alzado y por una sola vez de 18.000 euros.

En caso de muerte natural de un trabajador la empresa abonará a sus herederos legítimos, una indemnización a tanto alzado por una sola vez, por un importe de 2.500 euros.

### **Artículo 38. Personal con capacidad disminuida.**

La empresa concederá preferencia para la ocupación de puestos de trabajo adecuados, a aquel personal que, como consecuencia de accidente laboral ocurrido en el seno de la misma, resulte con capacidad física disminuida.

Para acceder a dichos puestos, en caso de que hubiera excedente de peticiones, se atenderán las mismas por riguroso orden de antigüedad en la empresa.

### **Artículo 39. Igualdad.**

Todos los trabajadores y trabajadoras son iguales en derechos y obligaciones, sin



que pueda producirse discriminaciones por razón de sexo, raza, religión, afiliación política y sindical, ni otras circunstancias personales contempladas en el artículo 14 CE.

Las mujeres y los hombres tendrán las mismas oportunidades de acceso al trabajo y a los puestos de responsabilidad dentro de la empresa.

Las ofertas de trabajo que publique la empresa a título privado o en la prensa, o bien a través de empresas especializadas deberán dirigirse tanto a hombres como mujeres.

La Empresa y los representantes de los trabajadores se emplazan a la constitución de una comisión que estudie específicamente la redacción de un Plan de Igualdad dentro de la vigencia del presente Convenio, negociándose en el seno de la misma las medidas a las que hace referencia el artículo 85.2.a) del Estatuto de los Trabajadores.

### **Capítulo VIII. Régimen disciplinario.**

#### **Artículo 40. Faltas Leves.**

1. Las faltas leves de consideración a los compañeros de trabajo, y /o a los superiores jerárquicos o a los representantes o trabajadores de las empresas clientes.
2. Hasta dos retrasos en la incorporación al horario de trabajo en un mismo mes.
3. La falta aseo y/o de uniformidad.
4. No comunicar con antelación de 48 horas una ausencia justificada al trabajo en la forma y condiciones establecidas en el presente convenio colectivo.
5. El desinterés o desidia en la prestación del trabajo, siempre que ello no suponga falta grave.
6. No notificar a la empresa los cambios de dirección o los datos de afiliación y/o datos esenciales para la confección de las correspondientes retenciones de IRPF u otros documentos oficiales.

#### **Artículo 41. Faltas Graves.**

1. La desobediencia puntual a los superiores jerárquicos en relación a las órdenes e instrucciones de trabajo impartidas por éstos.
2. Hasta dos ausencias injustificadas al trabajo en un mismo mes.
3. Entre tres y cuatro retrasos justificados en la incorporación al horario de trabajo





en un mismo mes.

4. El incumplimiento puntual y no reiterado de los procedimientos de calidad o de trabajo, o de las normas de producción y/o de prevención de riesgos laborales, cuando ello no suponga riesgo grave para la integridad física.

5. Los errores manifiestos en la prestación del trabajo, o contraviniendo las instrucciones recibidas o la práctica habitual en el centro de trabajo.

6. La reiteración de dos o más faltas leves.

7. La no justificación de las ausencias, o la falta de preaviso de las mismas, en el tiempo y forma establecidos en el artículo 26 del presente Convenio Colectivo.

8. El abandono injustificado del puesto de trabajo, siempre que el puesto de no sea de responsabilidad y la conducta no se reitera en el tiempo.

9. Mal uso de las herramientas o materiales de trabajo, siempre que no cause riesgo para la integridad de las cosas o de las personas, en cuyo caso la falta sería muy grave.

#### **Artículo 42. Faltas Muy Graves.**

##### **Constituyen faltas muy graves:**

1. La desobediencia reiterada a los superiores jerárquicos en relación a las órdenes e instrucciones de trabajo impartidas por éstos.

2. La falta grave de respeto y/o consideración a los compañeros y compañeras de trabajo, a los superiores jerárquicos y/o a los trabajadores de las empresas clientes o representantes de los mismos, así como las agresiones físicas, y/o amenazas.

3. El fraude, o deslealtad para con la empresa, sus clientes, o terceros con ocasión de la prestación del trabajo, así como el robo, hurto o distracción de efectos, dinero, materiales, género de la empresa, de los compañeros/as de trabajo y/o de los clientes.

4. La transgresión de la buena fe contractual grave y culpable.

5. La negligencia inexcusable en el trabajo encomendado.

6. El incumplimiento reiterado de los procedimientos de trabajo y/o de calidad establecidos por la empresa para el desempeño del trabajo encomendado.

7. El incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales vigentes en la empresa, o en el centro de trabajo propio o ajeno, cuando ocasione un





riesgo para la integridad física de los trabajadores /as o de cualquier tercero.

8. El acoso sexual.

9. El hostigamiento a compañeros/as de trabajo y/o el abuso de superioridad o mando.

10. Más de tres ausencias injustificadas al trabajo dentro del mismo mes, o de cinco dentro del mismo trimestre.

11. Más de cuatro retrasos injustificados en la hora de inicio de la jornada de trabajo dentro de un mes, o siete dentro de un trimestre.

12. La disminución reiterada, continuada y voluntaria del rendimiento normal o pactado de trabajo.

13. La reincidencia en más de dos faltas graves, de la misma o distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, o de cuatro, dentro de una anualidad.

14. La simulación de enfermedad, o la realización de trabajos, durante la situación de incapacidad, que dificulten o entorpezcan la curación.

15. La realización de actos de competencia desleal.

16. El abandono injustificado del puesto de trabajo, en puestos de responsabilidad.

17. La utilización de las herramientas o bienes de la empresa para fines particulares, y sin mediar autorización expresa.

#### **Artículo 43. Sanciones.**

**1)** Las faltas leves podrán ser sancionadas de la siguiente manera:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

c) Suspensión de empleo y sueldo de uno a siete días.

**2)** Las faltas graves podrán ser sancionadas mediante la suspensión de empleo y sueldo de entre ocho y treinta días.

**3)** Las faltas muy graves podrán ser sancionadas mediante la suspensión de empleo y sueldo de entre treinta y uno y sesenta días, o bien mediante el despido.

#### **Capítulo IX. Solución de conflictos.**



**Artículo 44. Sometimiento previo al dictamen de la Comisión Paritaria.**

De forma previa a la interposición de cualquier acción judicial, individual o colectiva, cuyo fundamento o finalidad consista en la aplicación o interpretación de cualquiera de los preceptos del presente Convenio Colectivo, la parte accionante deberá someter la cuestión a la Comisión Paritaria del Convenio, que evacuará informe en el plazo de cinco días.

**Artículo 45. Solución extrajudicial de conflictos.**

Las partes firmantes del presente convenio colectivo se adhieren expresamente al IV Acuerdo sobre resolución extra judicial de conflictos laborales (ASEC IV), para la resolución de todas las cuestiones previstas en el artículo 4 del mismo.

**ANEXO I**

Grupo I .....	Dirección .....	22.000,00 €
Grupo II .....	Mandos intermedios .....	16.250,20 €
Grupo III .....	Responsables .....	13.580,25 €
Grupo IV .....	Supervisores .....	11.624,67 €
Grupo V .....	Encargados .....	10.562,31 €
Grupo VI .....	Especialistas .....	9.954,84 €
Grupo VII .....	Auxiliares .....	9.172,66 €
Grupo VIII .....	Aprendices .....	8.979,60 €

ANEXO II

Grupo I	Dirección	Los trabajadores pertenecientes a este grupo, plantean organizan, dirigen y coordinan las diferentes actividades propias del desarrollo de al empresa. Entre sus funciones se comprenden la elaboración de la política de organización y el planteamiento general de la utilización eficaz de los recursos humanos y materiales y la orientación y control de las actividades de la organización de acuerdo con el programa establecido y la política adoptada, establecimiento y mantenimiento de las estructuras productivas de soporte y el desarrollo de la política financiera, comercial, etc. según el departamento que dirijan. Toma de decisiones y participación en su elaboración. Desarrollan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.
Grupo II	Mandos intermedios	Realización de funciones complejas con objetivos definidos y con un alto grado de exigencia con autonomía y responsabilidad. Dirigen un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada de alta complejidad y participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con un grado de iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores de las misma unidad. Funciones que suponen una responsabilidad compleja en la gestión de una o diversas áreas de la empresa a partir de directrices generales muy amplias y directamente establecidas por el personal perteneciente al grupo lo la Dirección a los cuales deberán dar cuenta de su gestión.
Grupo III	Responsables	Llevar a cabo funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas realizadas por un conjunto de colaboradores. Hacen tareas complejas y homogéneas para las cuales es necesario un alto grado de interrelación humana en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica que implican responsabilidad de mando pero en menor medida que los mandos intermedios del servicio Grupo II.
Grupo IV	Supervisores	Realizan funciones que suponen la integración y coordinación y supervisión de tareas homogéneas o funciones especializadas por un conjunto de colaboradores que sin implicar ordenación del trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas. Actúan siempre bajo instrucciones y supervisión general de otra u otras personas.
Grupo V	Encargados	Realiza de manera cualificada la dirección y control y seguimiento de las tareas que se realizan en las instalaciones y organiza, dirige y coordina al personal que tiene a su cargo pertenecientes a un único centro de trabajo. Implica por su parte un grado de iniciativa y razonamiento y son responsables del buen funcionamiento del centro en concreto donde están destinados bajo supervisión.
Grupo VI	Especialistas	Hacen funciones consistentes en la ejecución de operaciones que aunque se haga bajo instrucciones precisas requieren unos adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y su responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, si perjuicio que en su ejecución puedan ser ayudados por trabajadores de igual grupo profesional.
Grupo VII	Auxiliares	Realizan funciones de manera no cualificada que ejecutan según instrucciones concretas claramente establecidas y con un grado de dependencia y que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención y no necesitan formación específica.
Grupo VIII	Aprendices	Estarán incluidos en este grupo profesional los trabajadores y trabajadoras que estén acogidos a un contrato formativo vigente en cada momento, teniendo por objeto la adquisición de la formación teórico-práctica necesario para el desempeño adecuado del oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.



**Citius Outsourcing Enterprise**

BOE 240, 05 de octubre del 2012

Página 21 de 21

