



III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Resolución de 13 de marzo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Mediapost Spain, SL.

Visto el texto del II Convenio colectivo de la empresa Mediapost Spain, SL (Código de convenio n.º: 90100632012012), que fue suscrito, con fecha 15 de febrero de 2013, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, Comités de Empresa y 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, 13 de marzo de 2013. El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo tiene como finalidad regular las relaciones de trabajo que se produzcan entre la empresa Mediapost Spain, SL, y los trabajadores de la misma.

Mediapost es una compañía que basa su modelo de negocio en la implementación de soluciones de marketing relacional a través de cuatro áreas: geodata, contact centre, programas relacionales y logística relacional.

El marketing relacional es la actividad del marketing cuyo objetivo es fortalecer las relaciones entre las marcas y los consumidores.

Las actividades del marketing relacional engloban numerosas técnicas y herramientas que pueden actuar interconectadas y que utilizan diversos canales de comunicación.

Entre las técnicas y herramientas más utilizadas por el marketing relacional figuran: geomarketing, contact centre, programas de fidelización, mailings, sms marketing, emailing, almacenamiento, distribución, buzoneo, fulfillment y bases de datos.

Entre los canales de comunicación que utiliza el marketing relacional para posibilitar el diálogo entre las marcas y los consumidores figuran: el teléfono, el correo postal, el correo electrónico, las tarjetas personalizadas o el SMS.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El Convenio afecta a todo el personal que la empresa Mediapost Spain, SL, tenga en los diferentes servicios y centros de trabajo, actuales o de futuro, situados en todo el Estado Español.

Artículo 3. Ámbito personal.

Las condiciones de trabajo que se regulen en el presente Convenio afectan a todo el personal que comprende la plantilla de Mediapost Spain, SL, incluidos en los ámbitos anteriores, tanto fijos, fijos discontinuos o temporales, que presten sus servicios por cuenta y bajo la dependencia de la empresa.

Quedan excluidos quienes ejerzan cargos de consejeros y miembros de los órganos de representación.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente convenio entra en vigor, a todos los efectos y con carácter retroactivo, el día 1 de enero de 2013, independientemente de la fecha de publicación. Su duración será de dos años por lo que finalizará el 31 de diciembre del año 2014.

Artículo 5. Denuncia y revisión.

1. La denuncia con propuesta de iniciación, revisión o prórroga deberá efectuarse de manera expresa con una antelación de 3 meses a la fecha de su vencimiento.
2. La denuncia deberá formalizarse por escrito, notificándose a la parte y a la autoridad laboral dentro del plazo previsto en el párrafo anterior.
3. Si finalizado el término de vigencia del convenio se solicita la rescisión, se



mantendrá el régimen establecido en este hasta que las partes afectadas se rijan por un nuevo convenio, independientemente de las facultades que la ley reserva a la autoridad laboral.

4. La comisión negociadora de un nuevo convenio deberá constituirse en el término de un mes a partir de la recepción de la comunicación, que la parte denunciante del convenio ha de acompañar con un proyecto sobre los motivos de la denuncia y los términos que se han de deliberar. Las partes deben procurar que las negociaciones se produzcan con la continuidad necesaria que permita el examen y la solución específica de los problemas planteados.

5. En todo caso las partes se obligan a comenzar las negociaciones para un nuevo convenio en un plazo máximo de tres meses desde el momento del vencimiento del presente convenio. Desde el momento del inicio de la negociación hasta el cierre de la misma no podrá transcurrir un plazo superior a ocho meses.

6. El Convenio colectivo quedará prorrogado de año en año si no media denuncia de las partes.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este convenio se consideran globalmente formando una unidad. Únicamente en el supuesto que la jurisdicción laboral declarase nula alguna de las cláusulas integrantes del presente convenio y no lo desvirtúe en su esencia, se establece expresamente que el convenio seguirá vigente en todo aquel contenido que no resulte afecto a dicha nulidad. En dicho caso la Comisión Paritaria se reunirá en el plazo máximo de un mes para efectuar la elaboración de un nuevo redactado sustitutivo del anulado.

Artículo 7. Compensación y absorción.

Compensación: Las diferentes disposiciones y condiciones recogidas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto, son compensables conforme a las disposiciones legales vigentes.

Absorción: Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todos o algunos de los conceptos pactados solo tendrán eficacia si, globalmente considerados y sumados a los vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de este. En caso contrario se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas.

Artículo 8. Garantía Ad Personam.

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente convenio que tuvieran la condición de retribución fija y que hubiese sido pactada a nivel individual, consideradas en su





conjunto y cómputo anual.

Se considerará retribución fija: aquellas condiciones pactadas con anterioridad a la vigencia del presente convenio:

- Ad Personam.

- Aquellas cantidades que los trabajadores vinieran percibiendo con el carácter de fijo y que no fuesen percibidos como contraprestación a una productividad superior a la mínima.

Artículo 9. Comisión Paritaria.

Naturaleza y funciones: La comisión paritaria del convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Las funciones específicas serán el estudio de las siguientes materias del vigente convenio: retribuciones y estructura salarial, jornada y horarios, clasificación profesional y formación, derechos sociales y conciliación, salud laboral, ámbito funcional, régimen disciplinario y planes de igualdad.

Composición: La comisión se compondrá de 6 representantes, tres por parte de la Empresa y tres por parte del comité de empresa, con sus correspondientes suplentes, que serán designados por cada parte entre las respectivas representaciones.

Podrán nombrarse asesores por cada parte o de común acuerdo, los cuales tendrán voz, pero no voto.

Convocatoria: La comisión se reunirá a instancias de cualquiera de las partes, poniéndose de acuerdo estas sobre el lugar, día y hora en que se debe celebrar la reunión.

Acuerdos: Los acuerdos o resoluciones serán adoptados por unanimidad, o en su defecto por mayoría simple, por la comisión paritaria del convenio y tendrán carácter vinculante.

Plazo: La comisión paritaria dispondrá de un plazo máximo de veinte días laborables para pronunciarse sobre las discrepancias que le fueran planteadas.

Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores: Cuando la Comisión Paritaria no pueda solucionar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores alcanzando un acuerdo, las partes recurrirán a los procedimientos





de mediación y arbitraje establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico que fuesen de aplicación, concretamente, en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, a través del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

Capítulo II. Organización del trabajo en la empresa.

Artículo 10. Dirección y control de la actividad laboral.

1. Sin perjuicio de las competencias de los representantes de los trabajadores, la organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este convenio y a la legislación vigente, corresponde exclusivamente a la dirección de la empresa, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa: dirección y trabajadores.

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:

a) Adscribir a los trabajadores a las tareas, rutas, turnos y centros, necesarios en cada momento, propias de su categoría y funciones.

b) Determinar la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos:

- Relaciones con la clientela.

- Uniformes.

- Impresos a cumplimentar.

- Normativas internas.

c) La fijación de los índices de calidad.

d) Exigir la vigilancia, prudencia, limpieza y atención de las máquinas, herramientas, materiales, ropa y otros elementos encomendados dentro de la responsabilidad atribuida y que son necesarios para la prestación de servicios.

Artículo 11. Derechos de los trabajadores.

Los trabajadores tienen derecho a que se les dé 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 y 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 12. Obligaciones de los trabajadores.

Los trabajadores 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 seguridad e higiene 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 y contribuir a la mejora de la productividad. El trabajador cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que se 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.

El carácter confidencial de la prestación del servicio hace exigible que los trabajadores sujetos a este convenio colectivo mantengan con especial rigor los secretos a la explotación y negocios de su empresa y de aquellas en las que presten sus servicios.

Artículo 13. Polivalencia, plena ocupación y movilidad funcional.

Dentro de las particularidades del medio donde normalmente se presta parte de la actividad de la empresa así como la irregularidad del volumen de trabajo y con el objeto de que el trabajador esté ocupado toda su jornada, para fomentar en la medida de lo posible la utilización de las modalidades contractuales a jornada completa, la Dirección de la empresa podrá facilitarle las tareas necesarias para ello, procurando siempre que sea posible, respetar la profesionalidad de los grupos profesionales.

En el ejercicio de sus facultades directivas, la empresa podrá acordar la movilidad funcional entre distintos puestos de trabajo, dentro del mismo grupo profesional y respetando el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Dicha movilidad se ajustará a los siguientes principios generales:

La movilidad funcional no podrá perjudicar la formación profesional del trabajador.

El trabajador tendrá derecho a las retribuciones de las funciones que





efectivamente realice, salvo en los casos de realización de funciones con inferior retribución, en cuyo caso se mantendrán las retribuciones de origen.

La movilidad deberá estar basada en necesidades organizativas, técnicas o de producción. En ningún caso esta situación podrá prolongarse por un periodo superior a cuatro meses en un período de un año o de seis meses en dos años para trabajo de grupo profesional superior. Igualmente y para trabajos de grupo profesional inferior el periodo no podrá ser superior en ningún caso a dos meses en un período de doce meses. En departamentos con un número de hasta cinco personas la empresa podrá llevar a cabo movilidad funcional rotativa de tres períodos de dos meses cada uno de ellos durante el período de un año.

No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

El empresario deberá comunicar, simultáneamente, toda movilidad funcional a operar a los representantes de los trabajadores.

Artículo 14. Forma de prestación.

Las obligaciones que corresponden a los trabajadores al prestar el servicio de la empresa son las siguientes:

- El trabajador deberá cumplimentar personal y escrupulosamente las hojas de producción y demás documentos que la empresa implante para el control de los servicios a efectuar, básicos para la correcta facturación de estos.
- El trabajador está obligado a utilizar la ropa de trabajo, uniforme y equipos de protección que le sean facilitados, debiéndolos utilizar exclusivamente con los distintivos identificativos decididos por la empresa, no pudiendo ostentar ningún otro. Igualmente estará obligado a utilizar todos aquellos medios tecnológicos o mecánicos facilitados por la empresa para la ejecución de su trabajo.
- El trabajador responderá ante la empresa de la pérdida o deterioro de los equipos de trabajo y materiales recibidos.
- El trabajador deberá dar cuenta inmediatamente a su superior de cualquier anomalía producida durante la realización de su trabajo.
- En caso de robo, siempre que se realice la oportuna denuncia policial y esta sea llevada a trámite, el trabajador quedará eximido de toda culpa.

Artículo 15. Rendimientos.

La mejora de la productividad debe constituir un deber básico de la empresa y los





trabajadores, debiendo colaborar los representantes legales de estos con la dirección de la empresa, en orden a conseguir su mantenimiento y/o incremento. Todo ello, dado que, por la actividad productiva de la empresa, los rendimientos de los trabajadores son base fundamental de la viabilidad de la misma, pudiendo poner en peligro esta, si no se llegan a unos mínimos establecidos.

En tal sentido, en virtud de lo expresado, la empresa establecerá un mínimo de producción en cada área y puesto de trabajo.

El rendimiento mínimo será establecido por la empresa y comunicado en todo momento a los representantes de los trabajadores así como los parámetros utilizados para la obtención de los mínimos.

En las mediciones que se lleven a cabo para el establecimiento de estos mínimos participarán los representantes de los trabajadores a fin de que puedan verificar la bondad de la medición y de los parámetros utilizados para la misma.

Artículo 16. Ropa de trabajo.

La empresa facilitará a sus trabajadores la ropa de trabajo adecuada para el desempeño de su tarea, cuyo uso será obligatorio excepto cuando no sea necesaria por las características del puesto, obligándose estos a mantenerlo en perfecto estado de conservación y a ofrecer una buena imagen e higiene personal tanto con esta como con la suya propia. Para lo cual, se dispondrá de los medios que se establezcan de acuerdo con la legislación vigente.

La empresa facilitará a los trabajadores que por sus funciones profesionales precisen de la misma por razones de uniformidad y tengan necesidad de hacer uso de ella en su puesto de trabajo, de una ropa de trabajo acondicionada a las necesidades del mismo.

Dicha ropa de trabajo consistirá en un equipo de verano y uno de invierno que se entregarán en dichas épocas de trabajo y que tendrán la oportuna renovación cuando las razones del desgaste por su uso, así lo aconsejen.

No obstante, las fechas de entrega de estos equipos se negociarán con los representantes legales de los trabajadores de cada centro de trabajo, o en su defecto con los trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador cause baja en la empresa se verá obligado a entregar las prendas en vigor independientemente del estado en que se encuentren, siendo de aplicación lo establecido en el artículo 20. En caso de no devolver la totalidad, le serán descontadas del importe de la liquidación de finiquito.



El uniforme de trabajo solo deberá ser utilizado durante el tiempo de trabajo, quedando terminantemente prohibido su uso del mismo fuera del puesto de trabajo salvo los desplazamientos al o desde el mismo.

Artículo 17. Cortesía.

El personal que deba hallarse en contacto con el público procurará la mayor atención a su aspecto personal, aseo y vestimenta.

La necesidad de homogeneizar la imagen de la empresa obliga a acomodar la presencia personal a criterios de normalización que desde el respeto a la libertad de la persona no resulte contraria a la armonización de la imagen colectiva.

Capítulo III. Contratación.

Artículo 18. Período de prueba.

El ingreso se entenderá provisional, siempre que se concierte por escrito, hasta que no se haya cumplido el periodo de prueba que para cada grupo profesional se detalla a continuación:

Cuatro meses: Grupo 1.

Dos meses: Grupo 2.

Un mes: Grupos 3, 4, 5, 6 y 7.

Artículo 19. Contratación.

En materia de contratación el presente Convenio colectivo se acoge a lo tipificado en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación.

Con el fin de fomentar la contratación estable de los trabajadores, se acuerda que ningún contrato temporal, salvo lo dispuesto para los contratos de obra y en el caso de los contratos de interinidad, podrá tener una duración superior a 12 meses de manera continuada, por lo que transcurrido dicho periodo, el contrato deberá ser transformado en indefinido.

1. Contrato por obra o servicio determinado.

Este contrato tiene por objeto la realización de obras o servicios con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta, no pudiendo tener una duración superior a tres años.

En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 15.1.a) del ET se identifica como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la



empresa, además de las generales contempladas en la ley, las correspondientes a las actividades de promociones específicas y las remodelaciones o cambios de implantación sin periodicidad fija así como campañas específicas desarrolladas por clientes de nuestra compañía.

2. Contrato a tiempo parcial. Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Se especificará en los contratos de trabajo a tiempo parcial el número de horas al día, a la semana, al mes, o al año contratadas, así como su distribución en los términos previstos en el presente convenio.

En el contrato de trabajo, en las ampliaciones temporales y en el pacto de horas complementarias se fijarán las franjas horarias y los días de la semana y períodos en los que es exigible la prestación de trabajo ordinario y, en su caso, las horas complementarias.

A título indicativo la franja establecida en el contrato con carácter general no podrá ser superior a ocho horas, y a 12 horas en los casos de días o temporadas concretos en los que la jornada deberá ser: o partida, o no inferior al 80% de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

El pacto de horas complementarias podrá alcanzar al 60% de las horas ordinarias contratadas y para que sean exigibles para el trabajador deberán solicitarse por la empresa con el preaviso legal y dentro de las franjas horarias marcadas en el contrato o en el pacto específico de realización de horas complementarias.

El trabajador podrá dejar sin efecto el pacto de horas complementarias por los supuestos establecidos en la Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral.

Igualmente, y preavisando con quince días de antelación al final de cada año, podrá dejarlo sin efecto por causa de estudios o de prestación de otro trabajo, siempre que acredite que resultan incompatibles.

3. Trabajo a distancia.

Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que prestación laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa. La empresa asume expresamente el pleno cumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 13 del ET, particularmente en relación con el contrato escrito (en el que constará el lugar de la prestación laboral y el salario, que como mínimo será en que el Convenio señala para el correspondiente nivel profesional), así como la notificación de estos contratos al Comité de Empresa.





Artículo 20. Ceses.

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo por escrito en conocimiento de la misma, cumpliendo el siguiente plazo de preaviso:

Personal del grupo 1: Dos meses.

Personal del grupo 2 y 3: 15 días.

Personal del grupo 4 y 5: 1 semana.

El incumplimiento de este preaviso por parte del trabajador ocasionará una indemnización equivalente a los devengos salariales de los días de retraso en la comunicación, pudiéndose deducir dicha indemnización de los devengos que la empresa deba abonar al trabajador en concepto de saldo y finiquito.

Si en el momento de causar baja el trabajador no hubiese devuelto a la empresa los útiles, prendas de trabajo, documentos, equipos de protección, tarjetas, llaves, etc. que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquella, se detraerá de la misma el importe de su valor.

Capítulo IV. Clasificación y formación profesional.

Artículo 21. Clasificación profesional.

Los trabajadores, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo a las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en grupos profesionales.

Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente convenio.

Los grupos profesionales mencionados en el presente convenio son meramente enunciativos y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los cargos posibles si la necesidad y volumen de la empresa no lo requiere. En el supuesto de que algún grupo profesional no estuviese recogido se utilizará por parte de la empresa un criterio de analogía respecto a otros de igual o similar nivel. Se informará a los representantes de los trabajadores de los parámetros utilizados para la asimilación.

Los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional son los siguientes:

- Conocimientos: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la





adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

- **Iniciativa:** Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.
- **Autonomía:** Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.
- **Responsabilidad:** Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.
- **Mando:** Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el grado de supervisión y ordenación de tareas, la capacidad de interrelación, naturaleza del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
- **Complejidad:** Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

Artículo 22. Definición de grupos profesionales.

Para adecuarse a las realidades de las actividades que se prestan, y pretendiendo con ello contribuir a la competitividad de la empresa y a la mejora del empleo, se conviene en establecer que el personal que preste sus servicios en la empresa debe integrarse en cinco grupos.

Grupo 1. Responsables.

En este grupo se encuadran aquellos trabajadores que realizan funciones que suponen planificar, organizar, dirigir, integrar y coordinar las diversas actividades propias del desarrollo de la empresa. Definen los planteamientos en cuanto a la utilización eficaz de los recursos humanos y materiales, la orientación al cliente y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido y a las políticas adoptadas, el establecimiento y mantenimiento de la estructura organizativa, el desarrollo de la política estratégica, operativa, financiera o comercial, toman decisiones o participan en su elaboración, desempeñan puesto de dirección.

- **Responsable global:** Asume la dirección y responsabilidad de la empresa, programando y controlando el trabajo en todas sus fases. Define la estrategia y las políticas de la Compañía. Coordina a nivel global las interrelaciones entre las diferentes áreas de la empresa.
- **Responsable de territorios:** Asume la coordinación de toda la red territorial de la





compañía. Ejerce de interlocutor entre los territorios y los departamentos de la empresa.

- Responsable relaciones comerciales estratégicas: Asume la coordinación de la gestión de la venta de las grandes cuentas.
- Responsable relaciones comerciales: Asume la coordinación del área comercial a nivel nacional.
- Responsable territorial: Dirige y supervisa el desarrollo de la rentabilidad de su territorio mediante la optimización de la producción y definición del plan de acción comercial, de gestión y operativo.
- Responsable de departamento: Planifica, organiza, dirige y controla los procesos, proyectos, programas y acciones encaminadas a la obtención de resultados positivos para la compañía y a una mejor gestión de los recursos. En dicho apartado se incluyen los siguientes puestos:
 - Responsable de recursos económicos: Es el máximo responsable de gestionar el área financiera-contable de la compañía.
 - Responsable de desarrollo de personas y valores: Es el máximo responsable de gestionar el área de recursos humanos de la compañía.
 - Responsable de innovación y tecnología: Es el máximo responsable de gestionar el área de informática y sistemas de la compañía.

Grupo 2. Responsable de área.

Gestiona el área de la empresa a la que pertenece, coordinando los recursos a su cargo. Se incluyen los siguientes puestos:

- Responsable de fidelizar relaciones. Gestiona y coordina las actividades del back office nacional.
- Responsable de geodata. Gestiona y coordina las actividades de GIS y tratamiento de datos.
- Responsable comercial territorial. Gestiona y coordina las actividades comerciales de su territorio.
- Responsable de contabilidad y finanzas. Gestiona y coordina las actividades contables y financieras.
- Responsable de desarrollo de software. Gestiona y coordina las actividades de desarrollo del área de Informática.





- Responsable de sistemas y comunicaciones. Gestiona y coordina las actividades de soporte, sistemas y comunicaciones de la compañía.
- Responsable de desarrollo de Gis. Gestiona y coordina las actividades de geolocalización.
- Responsable de tratamiento de datos. Gestiona y coordina las actividades relacionadas con el tratamiento de datos en el área de geodata.
- Responsable de operaciones: Gestiona y coordina las actividades logísticas (entradas, stock, expediciones) del almacén.
- Responsable de tráfico: Gestiona y coordina las actividades relacionadas con el transporte de mercancía.
- Responsable de plataforma: Gestiona y coordina las actividades operativas del área de Geobuzón.
- Responsable de contact centre: Gestiona y coordina las actividades operativas de call centre, envíos de sms y de emailing.

Grupo 3. Técnico superior de área.

Implementa y desarrolla proyectos y vela por la optimización y la mejora continua de los procesos específicos de su área. Se incluyen los siguientes puestos.

- Analista programador Gis. Desarrolla proyectos específicos de geolocalización.
- Analista de tratamiento de datos. Desarrolla proyectos específicos de tratamiento de datos en el área de geodata.
- Técnico sénior de desarrollo de personas y valores. Desarrolla proyectos de gestión de los recursos humanos de la compañía.
- Analista de software. Desarrolla proyectos de implantación y desarrollo de aplicaciones informáticas.
- Técnico sénior de sistemas y comunicaciones. Desarrolla proyectos relacionados con la implantación y mantenimiento de los sistemas y las comunicaciones de la compañía.
- Técnico comercial sénior: Desempeña actividades comerciales dirigidas al mantenimiento y captación de clientes que, por lo general son empresas de tamaño medio o grande.
- Técnico sénior de contabilidad. Desempeña funciones de contabilización.



- Técnico sénior de tesorería. Desarrolla funciones de conciliación bancaria, pagos y, en general, todas las actividades propias del área de tesorería.

Grupo 4. Coordinador y técnico medio.

Los trabajadores integrados en este Grupo, realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas heterogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, dentro de un ámbito o área concreta.

Se subdivide en dos niveles:

Nivel 1.

- Coordinador de área: Implementa y desarrolla procedimientos que aseguren una adecuada gestión de los procesos operativos. Se incluyen los siguientes puestos:

- Coordinador de fidelizar relaciones. Gestiona y coordina las actividades del back office territorial.

- Coordinador de operaciones: Planifica, diseña y coordina las operaciones de reparto.

- Coordinador de entradas: Coordina y planifica las entradas de la mercancía en el almacén.

- Coordinador de stock: Coordina y planifica los stocks de mercancía de los clientes en almacén. Coordina los inventarios de mercancía.

- Coordinador de expediciones: Coordina y planifica las salidas de la mercancía del almacén.

- Coordinador de producción: Supervisa las producciones y operativas diarias de reparto.

- Supervisor de contact centre: Coordina y planifica las campañas operativas del área.

Nivel 2.

- Técnico medio de área: Mantiene activo y en constante desarrollo los procedimientos de funcionamiento de su área. Se incluyen los siguientes puestos:

- Técnico comercial: Desempeña actividades comerciales dirigidas al mantenimiento y captación de clientes que, por lo general son PYMES.

- Técnico de fidelizar relaciones. Gestiona el día a día de los clientes actuales bajo

las directrices establecidas.

- Técnico de contabilidad. Gestiona las actividades propias relacionadas con la contabilidad bajo las directrices establecidas.
- Técnico de tesorería. Realiza tareas propias de introducción o extracción de información y datos relacionados con la tesorería bajo las directrices establecidas.
- Técnico de desarrollo de personas y valores. Realiza tareas específicas propias de la gestión de los recursos humanos bajo las directrices establecidas.
- Programador. Programa aplicaciones informáticas bajo las directrices establecidas.
- Programador Gis. Programa aplicaciones relacionadas con la geolocalización y bajo las directrices establecidas.
- Técnico tratamiento de datos. Trata información y datos relacionados con la actividad de geodata y bajo las directrices establecidas.

Grupo 5. Especialista técnico.

Los trabajadores que componen este grupo realizan funciones y operaciones homogéneas bajo unas órdenes directas y específicas.

Se subdivide en dos niveles:

Nivel 1.

- Coordinador operativo: Planifica, distribuye y/o controla al personal operativo, siendo el responsable de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado en los equipos productivos o del buen fin de dicho trabajo operativo. Se incluyen los siguientes puestos:
 - Coordinador de equipo de logística (jefe de equipo de almacén): Su principal función es controlar la operativa diaria del almacén, tanto en la preparación de los pedidos como en las manipulaciones.
 - Coordinador de contact centre: Llevar a cabo las directrices operativas establecidas por el supervisor de contact centre, gestionando al equipo operativo a su cargo.
 - Coordinador de equipo de reparto (jefe de equipo de reparto): Bajo los criterios establecidos por el coordinador de producción, su principal función es ubicar, desde el punto de vista operativo, a los repartidores en los puntos establecidos. Además, desarrollar funciones de reposición de mercancía en los diferentes puntos de reparto establecidos y comprobar si existen incidencias en los repartos



y trasladarlas al coordinador de producción.

- Auditor operativo (supervisor-inspector): Audita y supervisa que el trabajo se lleve a cabo de acuerdo con las pautas operativas establecidas. Además, supervisa que la calidad de los repartos cumpla con los estándares establecidos.
- Conductor: Distribuye la mercancía empleando una furgoneta o camión según las rutas establecidas previamente. Se incluyen los siguientes puestos:
 - Conductor de logística: Su principal función es realizar la carga, transporte y entrega de mercancía a los puntos asignados.
 - Conductor reponedor: Su principal función es abastecer y reponer mercancía en los puntos de reparto establecidos.
- Carretillero: Realiza las tareas operativas encomendadas, generalmente empleando para ello, una maquinaria específica de gran tamaño (retráctil).

Nivel 2.

- Administrativo de área: Bajo unas órdenes directas desarrolla tareas y operaciones administrativas que requieren una formación y experiencia adecuada a las tareas a desarrollar. Se incluyen los siguientes puestos:
 - Administrativo comercial. Realiza funciones de apoyo administrativo dentro del área comercial.
 - Administrativo de fidelizar Relaciones. Realiza funciones de apoyo administrativo dentro el back office.
 - Administrativo de recursos económicos. Realiza funciones de apoyo administrativo dentro del área financiera.
 - Administrativo de desarrollo de personas y valores. Realiza funciones de apoyo administrativo dentro del área de recursos humanos.
 - Administrativo de logística: Su principal función es realizar labores administrativas en las áreas de entradas, stock o expediciones del almacén manejando herramientas informáticas de gestión y diversa documentación operativa (albaranes, etiquetas,...).
 - Administrativo de seguimiento: Su principal función es realizar labores administrativas en el seguimiento de las entregas de la mercancía.
- Soporte técnico: Bajo unas órdenes directas desarrolla tareas y operaciones técnicas que requieren una formación y experiencia específica de carácter técnico. Se incluyen los siguientes puestos:



- Programador junior: Su principal función es dar apoyo en los desarrollos de aplicaciones informáticas.
- Técnico service desk: Su principal función es dar soporte básico a los usuarios de equipos informáticos.

Grupo 6. Especialista.

Los trabajadores incluidos en este Grupo realizan tareas sencillas y bajo unas órdenes directas y específicas.

Se subdivide en dos niveles.

Nivel 1.

- Personal operativo: Bajo unos criterios establecidos previamente, realiza tareas operativas. Se incluyen los siguientes puestos:
 - Mozo de almacén: Bajo unos criterios establecidos, desarrolla tareas de manipulación, preparación de pedidos, carga y descarga, limpieza de mercancía.
 - Repartidor formador: Realiza tareas de formación de los repartidores recién incorporados a la empresa además de las tareas propias del repartidor.
 - Repartidor: Distribuir los productos o mercancías en los puntos o zonas establecidas previamente. Puede disponer de vehículo propio para realizar estas distribuciones.

Nivel 2.

- Personal administrativo: Bajo unos criterios establecidos previamente, realiza tareas administrativas. Se incluye el siguiente puesto:
 - Soporte administrativo: Desempeña actividades elementales y mecánicas inherentes a los trabajos administrativos y/o de gestión telefónica.

Grupo 7. En formación.

Se encuadran en este grupo aquellos trabajadores que se incorporan a la empresa encuadrados en los niveles 1 y 2 del grupo 6 y durante los tres primeros meses estarán en fase de formación y aprendizaje.

Con un solo nivel que incluye los siguientes puestos:

- Repartidor en formación; mozo en formación, administrativo en formación y gestor telefónico en formación: Estarán en fase de aprendizaje y formación bajo la tutela de otro trabajador más experto que actuará como formador y supervisor



directo para que adquieran los conocimientos necesarios para desarrollar adecuadamente su trabajo una vez transcurrido el tiempo establecido.

Artículo 23. Formación profesional.

La formación profesional constituye un elemento estratégico de máxima prioridad para la modernización y mejora de la competitividad de la empresa y para el desarrollo profesional y personal de los trabajadores. Los trabajadores tienen derecho a la formación profesional en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores. Por ello, todos los trabajadores podrán tener acceso y beneficiarse de la formación profesional a lo largo de su vida activa en la empresa.

En cumplimiento de la directiva europea 43/2000, los sistemas de selección, contratación, promoción y formación para acceder a un puesto de trabajo vacante o de nueva creación han de seguir criterios y pruebas objetivas con relación a los requerimientos del puesto de trabajo, de manera que, en los perfiles exigidos, no influya la cultura de procedencia, la etnia, el sexo o la raza de la persona.

El personal de la empresa vendrá obligado a asistir a los cursos y demás actividades formativas de carácter profesional que estipule la legislación vigente o lo aconsejen las circunstancias del mercado, dentro de la jornada laboral.

A efectos de garantizar la participación de los trabajadores en la definición de la formación a realizar por la empresa, se crea la comisión de formación con una composición paritaria de sus miembros la cual, además de los contenidos formativos, tendrá como objetivos garantizar el derecho a la igualdad de trato de todos los destinatarios, establecer criterios de acción positiva para los colectivos subrepresentados profesionalmente, analizar la consideración del tiempo de formación a efectos del tiempo de trabajo y los horarios y permisos individuales de formación.

Capítulo V. Retribuciones.

Artículo 24. Salario base.

Es la parte de la retribución establecida por la unidad de tiempo para los distintos grupos profesionales en las cuantías señaladas en la tabla contenida en el Anexo I del presente convenio.

El salario base de convenio es la parte de la retribución abonada a los trabajadores, en función de su grupo y nivel profesional de encuadramiento, por la realización del trabajo convenido durante la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente convenio o la inferior individualmente pactada.

Se establece para el año 2013 y 2014 una tabla salarial que se incorpora como Anexo I al presente convenio.





Artículo 25. Gratificaciones extraordinarias.

Todo el personal de la empresa tendrá derecho a percibir dos pagas extraordinarias, una en junio y otra en diciembre.

En el salario convenio anual establecido en el Anexo I se encuentra incluido el importe de las mencionadas pagas extraordinarias.

Las partes acuerdan que las pagas extraordinarias serán prorrateadas por doce partes iguales.

Artículo 26. Complemento de nocturnidad.

En las condiciones previstas en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores que presten sus servicios en horario nocturno percibirán un plus por hora trabajada equivalente al incremento de un 25% sobre la hora ordinaria.

El plus de nocturnidad se percibirá durante el período comprendido entre las 22 horas y las 6 horas.

Quedan excluidos de este plus aquellos contratos de trabajo que se hayan establecido para su prestación precisamente en horario nocturno, para los que se establece un incremento del 15% sobre la tabla salarial aplicable.

Artículo 27. Plus de festividad.

A tenor de las características del servicio, este complemento remunera las jornadas que deban efectuarse en días festivos según el calendario de dichos servicios, y siempre que el trabajador afectado no haya sido contratado para efectuar su trabajo precisamente en días festivos o no laborables.

De mutuo acuerdo podrán ser compensadas con períodos de descanso, a razón de una hora y cuarenta y cinco minutos por hora de exceso realizada, que se disfrutará dentro de los tres meses siguientes a su realización excluyéndose en estos tres meses el periodo de disfrute de vacaciones. En el supuesto de no poder ser compensadas por descanso se establece el valor de cada hora en el importe de la hora ordinaria incrementada en un 75%.

Artículo 28. Gastos de locomoción.

Desplazamientos: El personal que se desplace durante la jornada laboral de su centro de trabajo por causa del servicio, tendrá derecho a ser resarcido por los gastos incurridos. Si el desplazamiento se realizase en el vehículo particular del trabajador se abonará:

Para el 2013:





Motocicleta o ciclomotor: 0,19 euros por kilómetro recorrido.

Turismo: 0,25 euros por kilómetro recorrido.

Furgonetas: 0,33 euros por kilómetro recorrido.

Para el 2014:

Motocicleta o ciclomotor: 0,20 euros por kilómetro recorrido.

Turismo: 0,27 euros por kilómetro recorrido.

Furgonetas: 0,35 euros por kilómetro recorrido.

Artículo 29. Plus de producción.

Para las plazas de Bilbao y Murcia, y durante el plazo de vigencia del presente convenio, es decir hasta el 31/12/2014, se aplicará el plus de producción a aquellas personas que ya venían percibiéndolo, siempre que se cumplan las condiciones necesarias para su devengo como hasta el momento presente. A este fin, la comisión negociadora suscribirá un listado con el nombre y apellidos de aquellas personas a las que les es aplicable el mencionado plus.

Aquellas personas que perciban el plus de producción referido no podrán percibir la retribución variable que pudiera corresponderles por aplicación del artículo 31 al ser ambos incompatibles.

Artículo 30. Plus distancia.

El personal de reparto que se vea obligado a desplazarse a una zona distante en más de 25 kilómetros, a contar del punto de encuentro o de no existir este, de la plataforma, percibirá a precio de salario hora normal el 75% del tiempo destinado a desplazamientos.

Artículo 31. Retribución variable.

Se desarrolla un modelo que se apoya en la flexibilización de los salarios, entendida como la aplicación de un sistema de retribución variable.

Un modelo adecuado a los nuevos tiempos, con visión de futuro que se apoya en la idea de que todos deben participar del crecimiento de la compañía y de los beneficios que se obtengan.

Un modelo que impulsa un crecimiento que permite fidelizar el talento, que motiva al trabajador, que facilita una cultura basada en el compromiso, en el trabajo en equipo, en la confianza, en el desarrollo de las personas y en mejorar para avanzar.





Un modelo que retribuye sobre la base del esfuerzo de todos y de cada uno y que establece como prioritarios aquellos colectivos con menor poder adquisitivo.

De la misma forma, se acuerda que para que un/a trabajador/a pueda optar a la retribución variable, este o esta deberá llevar en la compañía más de 6 meses de forma continuada.

Se entiende por retribución variable aquella que no es salario fijo del trabajador/a, sino que es una retribución que se abona en función de la consecución de una serie de objetivos.

Los objetivos se definen sobre la base de la mejora del resultado económico objetivo/presupuestado, entendiéndose por tal, el incremento que se produzca entre el resultado real y el presupuesto anual aprobado por el consejo de administración de la compañía.

El resultado de dicha mejora respecto al objetivo presupuestado generará, en función de los criterios que se exponen a continuación, una bolsa económica máxima que se destinará a abonar la retribución variable de los trabajadores de la compañía.

Los objetivos que se toman como base de aplicación de la mejora del Resultado Presupuestado son los siguientes:

- Margen bruto: Es la diferencia entre los ingresos y sus costes variables de un periodo determinado.
- Margen neto: Es la diferencia entre el margen bruto y los costes indirectos de una actividad o unidad concreta.
- BAI: Es el resultado económico antes de intereses e impuesto de sociedades de la compañía.
- Ingresos/facturación: Son los ingresos de una actividad o unidad concreta en un periodo determinado.

Para la aplicación de la política de retribución variable se establecen unos colectivos que integran a los trabajadores y que no están relacionados con el grupo profesional desarrollado en el artículo número 21 del presente convenio colectivo.

Colectivo	
Producción	Trabajadores que desempeñan sus funciones en áreas o unidades de producción



Gestión territorios	Trabajadores que desempeñan sus funciones dando soporte a las áreas o unidades de producción
Contact centre	Trabajadores que desempeñan sus funciones en la unidad de contact centre
Geodata	Trabajadores que desempeñan sus funciones en la unidad de geodata
Comercial	Trabajadores que desempeñan sus funciones vinculadas a la actividad y gestión comercial
Departamentos	Trabajadores que desempeñan sus funciones dando soporte al conjunto de actividades y unidades de la compañía
Responsables	Trabajadores que desempeñan funciones de organización y desarrollo global de la compañía

A cada uno de los colectivos descritos anteriormente se le aplica unos objetivos de mejora de acuerdo a la siguiente tabla:

Colectivo	Objetivo	Porcentaje de aplicación	Periodo de aplicación
Producción	Incremento del margen bruto del territorio respecto a su presupuesto	40	Trimestral
Gestión territorios	Incremento del margen neto del territorio respecto a su presupuesto	10	Anual
Coctac centre	Incremento del margen bruto de la venta externa de la actividad respecto a su presupuesto	50	Anual
Geodata	(1) Incremento de las ventas reflejadas respecto a su presupuesto (2) Incremento del margen neto de la actividad de geobuzón	(1) 10 (2) 15	Anual
Comercial	Consecución de los ingresos presupuestados de la compañía	5	Anual
Departamentos	Incremento del BAI total de la compañía respecto al presupuestado	15	Anual
Responsables	Incremento del BAI total de la compañía respecto al presupuestado	50	Anual

El cálculo de la retribución variable del colectivo producción vendrá determinado por los resultados económicos obtenidos en cada uno de los trimestres naturales del año, procediendo a su abono en las nóminas correspondientes a los meses de abril, julio, octubre y enero del año siguiente.

El cálculo de la mejora del objetivo económico se realizará trimestralmente de



forma acumulativa con respecto a los trimestres anteriores dentro del ejercicio en curso.

Para el cálculo de la retribución variable se tendrán en cuenta las cantidades abonadas en trimestres anteriores, de manera que no se superen los límites anuales establecidos como tope máximo.

El cálculo de la retribución variable del resto de colectivos vendrá determinado por los resultados económicos obtenidos en el año natural, procediéndose a su abono, una vez auditadas las cuentas de la compañía, en la nómina del mes de marzo del ejercicio posterior.

Las cantidades a abonar a todos los colectivos en concepto de Retribución variable estarán cuantificadas dentro de los parámetros que se recogen en las siguientes tablas de referencia:



Intervalos de retribución variable anual

Puesto	Mínimo – Euros	Máximo – Euros
Responsable global	700	14.500
Responsable de territorios	700	13.900
Responsable relaciones comerciales estratégicas	700	13.900
Responsable de relaciones comerciales	700	12.800
Responsable territorial	700	12.800
Responsable departamento	700	10.500
Responsable de fidelizar relaciones	450	7.275
Responsable geodata	450	7.275
Responsable operaciones/tráfico	450	7.275
Responsable plataforma XL	450	7.275
Responsable contabilidad y finanzas	450	5.500
Responsable contact centre	450	4.950
Responsable plataforma L	450	4.600
Responsable área técnica	450	3.600
Responsable comercial territorial	0	5% salario
Técnico senior dpto.	300	3.000
Técnico comercial senior	0	5% salario
Coordinador de fidelizar relaciones territorial	180	2.000
Supervisor contact centre	168	1.800
Técnico back office	168	1.800
Técnico dpto.	168	1.800
Coordinador contact centre	140	1.400
Administrativo comercial	0	5% salario
Administrativo back office	120	1.200
Administrativo dpto.	120	1.200
Técnico junior	120	1.200
Gestor administrativo comercial	120	1.200
Gestor telefónico contact centre	120	1.200
Soporte administrativo territorial	100	1.000

Intervalo de retribución variable trimestral

Puesto	Mínimo – Euros	Máximo – Euros
Coordinador de operaciones	45	500
Responsable área almacén	45	500
Coordinador de producción XL	45	500
Coordinador de producción L	42	450
Coordinador equipo logística	35	350
Conductor	35	350
Coordinador de producción M	35	350
Auditor operaciones	35	350
Coordinador equipo reparto	35	350
Carretilero	30	300
Administrativo almacén	30	300
Mozo de almacén	25	250
Repartidor	25	250



No obstante, las cantidades reflejadas en ambas tablas son un referente de cálculo, dado que la cantidad destinada a retribución variable estará siempre determinada por la bolsa económica máxima.

En el caso de que la bolsa económica máxima resultante no cubra el total del importe mínimo establecido en las tablas, la cantidad real obtenida se repartirá a partes iguales entre todos los trabajadores considerando los criterios establecidos para cada colectivo y para cada puesto y en función de la valoración del desempeño.

La bolsa económica máxima final destinada a la retribución variable de los trabajadores será la cantidad resultante una vez descontados los costes de seguridad social asumidos por la compañía.

Artículo 32. Abono de salarios.

El abono de los salarios se realizará, como máximo, dentro de los 5 primeros días hábiles del mes siguiente al vencido.

El pago de la nomina se hará por transferencia bancaria a la cuenta designada por el trabajador o por cheque. Los cambios de dicha cuenta deberán comunicarse antes del día 17 del mes y siempre por escrito. El resguardo de la transferencia supe la firma en la nómina.

Capítulo VI. Tiempo de trabajo.

Artículo 33. Jornada.

Duración: La jornada ordinaria anual será de 1.755 horas de trabajo efectivo en promedio de 39 horas semanales.

Por necesidades operativas o productivas la empresa puede aumentar la jornada ordinaria diaria en 60 minutos durante cinco días al mes.

Distribución: La distribución de la jornada se efectuará por la Dirección de la Empresa, pudiéndose concretar los períodos de trabajo en determinados días, semanas, meses o períodos, en función de las necesidades de la organización del trabajo, y con un reparto irregular de la misma a lo largo del año, respetando los descansos legales y lo previsto en los apartados siguientes:

La jornada se desarrollará de lunes a domingo.

La distribución de la jornada de trabajo se realizará por la Dirección de la empresa de manera que la plantilla, con carácter general, conozca como mínimo con 10 días de antelación, la fijación del horario del mes siguiente completo.

Las facultades de distribución de la jornada no podrán vulnerar el límite máximo



de 9 horas de trabajo diario en jornada ordinaria.

Por causas organizativas, podrán producirse cambios en la distribución de la jornada de los que se deberá informar a los Comités de Empresa, respetando siempre los límites establecidos legalmente.

Los trabajadores incorporados a la empresa con anterioridad al 8 de noviembre de 2011 y que se encuentren contratados con jornada a desarrollar de lunes a viernes no vendrán obligados a prestar trabajo en sábado o domingo. No obstante, si de forma voluntaria y a requerimiento de la empresa, presta algún tipo de trabajo en sábado o domingo las horas realizadas serán consideradas horas extraordinarias.

Igualmente los trabajadores contratados con jornada de lunes a sábado tendrán la obligación de prestar trabajo en doce sábados al año y no vendrán obligados a prestar trabajo en domingo. No obstante, si de forma voluntaria y a requerimiento de la empresa, presta algún tipo de trabajo en domingo las horas realizadas serán consideradas horas extraordinarias.

Mensualmente se elaborará un control de horas efectivas de trabajo individualizadas que refleje el exceso o déficit sobre la jornada pactada. En el supuesto de que la jornada mensual realizada supere la pactada el exceso se compensará prioritariamente con descanso durante los tres meses siguientes, y tan solo si esto no resultara posible, la empresa las retribuirá como horas extraordinarias. Si por el contrario el trabajador efectúa menos horas mensuales de las pactadas, y siempre que el motivo se deba a decisión de la empresa, aquel quedará exonerado de recuperarlas ni podrá verse descontado su importe de sus haberes.

Cuando la jornada supere las 6 horas continuadas el trabajador tendrá derecho a veinte minutos diarios de descanso que se considerarán como tiempo de trabajo efectivo. Los trabajadores con jornada continuada que supere las 4 horas, tendrán derecho a diez minutos diarios de descanso que se considerarán como tiempo de trabajo efectivo.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de dos días ininterrumpidos.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo, doce horas.

Artículo 34. Imposibilidad de la prestación.

Si el trabajador no pudiera prestar sus servicios una vez vigente el contrato porque el empresario se retrasase en darle trabajo por impedimentos imputables al mismo y no al trabajador, se estará a lo establecido en el artículo 30 del





Estatuto de los Trabajadores, por lo que el trabajador conservará el derecho a su salario, sin que pueda hacérsele compensar el que perdió con otro trabajo realizado en otro tiempo. En este caso, únicamente se podrá justificar por las causas previstas en el artículo 47.3 del Estatuto de los Trabajadores, y no ser computable como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 35. Horas extraordinarias.

1. Se podrá pactar la realización de horas extraordinarias si la empresa lo indica por ser necesario o conveniente para el servicio.
2. No se consideran horas extraordinarias aquellas que rebasen la jornada máxima mientras no superen la jornada ordinaria mensual según lo establecido en el artículo 33.
3. De mutuo acuerdo las horas extraordinarias podrán ser compensadas con periodos de descanso, a razón de hora y media por hora de exceso realizada, que se disfrutará dentro de los dos meses siguientes a su realización.
4. En el supuesto de no poder ser compensadas por descanso se establece como valor de la hora extraordinaria el importe de la hora ordinaria incrementado en un 50%.
5. En el supuesto de no poder ser compensadas por descanso, se establece que las horas extraordinarias efectuadas en días festivos por personal que no haya sido contratado especialmente para prestar su trabajo en dichos días, su importe será el de la hora ordinaria incrementada en un 75%.
6. En el supuesto de no poder ser compensadas con descanso, se establece que las horas extraordinarias efectuadas entre las 22.00 y las 6.00 horas, su importe será el de la hora ordinaria incrementada en un 75%.

Artículo 36. Vacaciones.

Todos los trabajadores disfrutarán de vacaciones retribuidas con arreglo a las condiciones siguientes:

- Tendrán derecho al disfrute de 23 días laborables computándose de lunes a viernes, de vacaciones por año trabajado o la proporción correspondiente de no haberse alcanzado un mínimo de doce meses de antigüedad en la empresa.
- Se establecerá en cada servicio, de acuerdo a las necesidades organizativas y productivas, un turno único de disfrute de vacaciones si así fuese el calendario del cliente o, en su caso, un turno rotativo que comprenderá los doce meses del año.
- El calendario de vacaciones se ajustará siempre al establecido por el cliente con





el fin de no dejar el servicio desatendido. Atendiendo a esta circunstancia, y siempre que la actividad desarrollada no lo impida, se disfrutarán un mínimo del 50% del total de las vacaciones anuales a elección del trabajador y el otro 50% a elección de la empresa.

- No podrán concurrir al mismo tiempo más del 25% de la plantilla de un servicio o departamento.

- En el supuesto de que el periodo vacacional se establezca por turnos, el trabajador que acredite tener hijos menores de edad cursando estudios en el sistema educativo reglado tendrá preferencia en la elección del turno que coincida con el periodo vacacional docente, siempre que sea posible.

- Cada trabajador conocerá las fechas que le correspondan, al menos, con dos meses de antelación del comienzo de su disfrute.

Artículo 37. Asuntos propios.

Se establecen como un punto para minimizar el absentismo laboral y favorecer la política de conciliación laboral y personal.

Cada trabajador dispondrá, además de las vacaciones establecidas, de 3 días para asuntos propios. Los días de asuntos propios se solicitarán por escrito con un período de antelación de, al menos, tres días hábiles.

No podrán unirse a periodos vacacionales, ni al día anterior o posterior de un festivo y sólo podrán disfrutarse entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del ejercicio en curso.

Artículo 38. Permisos especiales.

Tienen esta consideración especial los días 24 y 31 de diciembre. Se establece que todo trabajador disfrutará de uno u otro día. El disfrute de este tipo de permisos deberá ser aprobado por el responsable del área o departamento y será este quien decida finalmente cuándo se produce el mismo. Solo en los casos, en los que por necesidades productivas u operativas, un trabajador tuviera que acudir a su puesto de trabajo ambos días, es decir, tanto el 24 como el 31 de diciembre, podrá compensar dicho tiempo de trabajo por tiempo libre en otro momento.

En el caso de que ambos días coincidan con el periodo vacacional o días de descanso del trabajador se compensará con otro día, computando uno de ellos como día laborable.

Artículo 39. Licencias y permisos.



El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

Causa	Descripción	Permiso	Observaciones
Matrimonio.	Matrimonio del trabajador.	15 días naturales.	Días naturales e ininterrumpidos a contar desde la celebración. Pareja de hecho conforme a la Ley 10/1998 de 15/7 (máximo una vez cada 5 años o 3 en el supuesto de fallecimiento de un miembro).
Traslado.	Traslado del domicilio.	1 día.	Por traslado del domicilio habitual (no serán acumulables a la licencia por matrimonio).





Causa	Descripción	Permiso	Observaciones
Matrimonio de un familiar.	Matrimonio de padre, madre, hijo o hermano, de los dos cónyuges.	1 día laborable.	Si coincide con día de trabajo 1 día de permiso si es en la misma comunidad (el día de la fecha de la celebración del evento) y 2 días si es fuera de la comunidad autónoma, que ha de ser, uno el de la ceremonia y el otro el inmediatamente anterior o posterior.
Fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de un familiar.	Accidente, enfermedad grave u hospitalización de pariente de 1.º y 2.º grado de consanguinidad o afinidad, incluyendo a las parejas de hecho debidamente acreditadas.	3 días laborables.	En los casos de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge: hijo, padre, madre, nieto, abuelo, hermanos o hermanos políticos de uno u otro cónyuge. Cuando por tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de 100 kms, el plazo será de 5 días.
Intervención quirúrgica.	Intervención por cirugía mayor ambulatoria realizada en la unidad de cirugía sin ingreso, al cónyuge o pareja de hecho, hijo/a, padre o madre de uno u otro cónyuge.	1 día laborable.	Solo podrá disfrutarlo el trabajador si existe coincidencia con otro al derecho.
Nacimiento de un hijo.	Nacimiento de un hijo de un trabajador.	3 días laborables incluyendo el día de nacimiento.	4 días laborables si necesita desplazamiento al efecto de más de 100 kms.
Adopción.	Adopción o acogimiento de hijo/a.	1 día.	
Horas prenatales.	Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.	Tiempo indispensable.	Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
Lactancia.	Lactancia de un hijo menor de 9 meses.	1 hora diaria pudiendo dividirse en dos fracciones o reduciendo la jornada normal en media hora a su elección.	Podrá optar por acumular la hora diaria que le corresponde por 15 días laborales al finalizar el permiso de maternidad (o el padre utilizar este derecho en caso de que la madre no opte por él) o aplicar reducción conforme al punto anterior. En caso de acumulación, será obligatorio preavisar al departamento de recursos humanos con 15 días de antelación del permiso de maternidad.
Examen oficial.	Examen para la obtención de un título oficial.	Tiempo indispensable.	Permisos necesarios para concurrir a exámenes debiendo aportarse la correspondiente justificación administrativa.
Deber inexcusable.	Asistencia a deberes de carácter público y personal, es decir, el estado te requiere.	Tiempo indispensable.	Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
Médico.	Visita a médico de cabecera.	16 horas anuales.	Con justificante expedido por servicio oficial de la seguridad social.
Médico especialista.	Visita a médico especialista.	20 horas anuales.	Con justificante expedido por servicio oficial de la seguridad social.

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo sin derecho a percibir compensación económica, por los motivos y el tiempo siguiente:

1. Por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, previa justificación y con aviso dentro de los primeros quince días del mes anterior al tratamiento para no perjudicar la organización del centro.
2. Garantizar un permiso no retribuido de hasta un mes y previa justificación, para los trámites derivados de adopciones internacionales.

Artículo 40. *Calendario laboral.*

Cada año se elaborará durante el mes de enero el correspondiente calendario laboral conforme a la legislación vigente.

Anualmente se elaborará el calendario de vacaciones dentro del primer trimestre de cada año a fin de que cada trabajador conozca al menos, con dos meses de anterioridad, el periodo de vacaciones que le corresponde.

CAPÍTULO VII

Prestaciones sociales

Artículo 41. *Compensaciones en los supuestos de incapacidad laboral transitoria.*

En caso de incapacidad transitoria por accidente laboral o enfermedad común que conlleve hospitalización, la empresa complementará hasta el 100% de la base reguladora.

Primera baja dentro del mismo año

Bajas	Duración	Salario cargo empresa	Prestación cargo S. Social/Mutua
Enfermedad común.....	Del 1.º al 3.º día.....	100%	0%
Enfermedad común.....	De 4.º a 15.º día.....	60%	0%
Enfermedad común.....	De 16.º a 20.º día.....	0%	60 % Seg. Social
Enfermedad común.....	A partir del 21.º día.....	0%	75 % Seg. Social
Accidente trabajo.....	A partir del día siguiente.....	25%	75 % Mutua

Segunda baja y sucesivas dentro del mismo año

Bajas	Duración	Salario cargo empresa	Prestación cargo S. Social/Mutua
Enfermedad común.....	Del 1.º al 3.º día.....	0%	0%
Enfermedad común.....	De 4.º a 15.º día.....	60%	0%
Enfermedad común.....	De 16.º a 20.º día.....	0%	60% Seg. Social
Enfermedad común.....	A partir del 21.º día.....	0%	75% Seg. Social
Accidente trabajo.....	A partir del día siguiente.....	25%	75 % Mutua

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 42. *Potestad sancionadora.*

Constituye un fin primordial el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los legítimos intereses de trabajadores y empresa.



La dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones de los trabajadores que comporten un incumplimiento contractual de sus deberes laborales. Corresponde a la empresa, en uso de la facultad de dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio.

Las acciones u omisiones punibles se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencias e intenciones en: leves, graves y muy graves.

Artículo 43. Faltas leves.

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo. Si como consecuencia de ello se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas será considerada como falta grave o muy grave.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- h) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- i) Discutir con los compañeros/as, con los clientes, destinatarios de los servicios prestados por la empresa o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- j) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.
- k) La falta de aseo y limpieza personal.
- l) No llevar todas o algunas de las prendas que componen el uniforme de trabajo y los elementos de identificación.





Artículo 44. Faltas graves.

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando esta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.
- e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.
- f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g) Suplantar a otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.
- i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- j) La reincidencia en la comisión de falta leve aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.





- m) Distribuir productos de forma distinta a la establecida por la empresa.
- n) La no utilización o utilización inadecuada de los medios de protección individual o colectiva facilitados por la empresa.

Artículo 45. Faltas muy graves.

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de un mes, o bien más de veinte en un año.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena.

También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.
- j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.
- k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus





compañeros/ras de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad, directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.

l) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

m) Hacer desaparecer el material, propiedad del cliente, que se tiene que distribuir, ya sea tirándolo en containers, solares, bajo los ascensores u otros lugares.

n) El abuso de autoridad.

Artículo 46. Graduación de las sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a siete días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de quince a treinta días.
- Despido.

Artículo 47. Tramitación.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Se establece un plazo máximo de cumplimiento de la sanción de 60 días desde la imposición de la misma. Transcurrido este plazo sin que se haya cumplido quedará sin efecto.

Artículo 48. Prescripción.





La facultad de la empresa para imponer sanciones prescribirá:

En las faltas leves: a los diez días.

En las faltas graves: a los veinte días.

En las muy graves: a los sesenta días.

El periodo se computará a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 49. Abuso de autoridad.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito a la dirección de la empresa de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes. Recibido el escrito la dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de cinco días. En caso contrario los representantes de los trabajadores podrán formular la oportuna denuncia.

Capítulo IX. Prevención de riesgos y salud laboral.

Artículo 50. Seguridad y salud.

Las partes firmantes manifiestan su compromiso formal con la seguridad y salud de los trabajadores, estableciendo como objetivo la protección de los mismos frente a los riesgos derivados del trabajo. Para la consecución de dicho objetivo es necesario el establecimiento y planificación de una gestión preventiva de la empresa:

- Evaluación inicial de los riesgos inherentes al trabajo y sus actualizaciones periódicas.
- Información y formación a los empleados para que tengan un mejor conocimiento de los riesgos y forma de prevenirlos.
- Planes de emergencia y formación específica (primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación del personal).
- Garantizar la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores.
- Entrega y vigilancia del uso de los equipos de protección individual que facilita la empresa.
- Investigar los accidentes ocurridos.
- Mantener la documentación que da soporte a dicha gestión preventiva.



Dicha gestión preventiva se enmarcará en el ámbito de 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 la normativa de desarrollo en especial el Real Decreto 39/97, así como las que pudieran promulgarse en sustitución de estas.

A estos efectos la gestión preventiva aludida deberá incluir de manera no exhaustiva los siguientes aspectos:

a) Vigilancia de la salud: conforme a lo establecido en el artículo 22 de la Ley de prevención de riesgos laborales, las empresas garantizarán a sus trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo.

b) Protección a la maternidad: de conformidad a lo establecido a la Ley 39/1999 de conciliación a la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a riesgos para su seguridad o salud o una posible repercusión sobre el embarazo y el periodo de lactancia.

Dichas medidas se llevarán a cabo a través de una adaptación de condiciones y de tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

c) Coordinación de actividades empresariales: conforme a lo establecido en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sobre coordinación de actividades empresariales en materia de prevención, la empresa que preste sus servicios en centros de trabajo ajenos debe recabar de los titulares de los mismos la información, las instrucciones adecuadas en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes así como sobre las medidas de emergencia a aplicar para su traslado a sus respectivos trabajadores.

Artículo 51. Medios de protección y obligaciones de los trabajadores.

La empresa queda obligada a facilitar a los trabajadores los medios de protección personal de carácter preventivo adecuados a los trabajos que se realicen.

Son obligaciones de los trabajadores en materia de prevención:

1. Los trabajadores estarán obligados a utilizar los equipos en todo momento en el desempeño de su labor, siendo sancionable por parte de la dirección de la empresa el incumplimiento de lo que en este artículo se establece.
2. Deben usar adecuadamente, según sus características y riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y



cualquier otro medio con el que ejecuten su actividad.

3. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes.

4. Informar inmediatamente a su superior jerárquico directo y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y prevención, de cualquier situación que pueda comportar un riesgo.

5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores.

6. Cooperar con la empresa para que esta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no comporten riesgos.

Capítulo X. Pactos complementarios.

Artículo 52. Acoso sexual.

Todas las personas tienen derecho al respeto y a la debida consideración a su dignidad, constituyendo el acoso sexual, dentro de las relaciones laborales, un comportamiento que puede conllevar la vulneración de derechos fundamentales protegidos por los artículos 10.1, 14 y principalmente por el 18.1 de la Constitución.

Concepto:

Se considera acoso sexual cualquier conducta, proposición o requerimiento de carácter sexual que tenga lugar en el ámbito organizativo y de dirección de la empresa, respecto de las que el sujeto activo sabe o está en condiciones de saber que resultan indeseadas, irrazonables y ofensivas para quien las padece, y la respuesta a las cuales puede determinar una decisión que afecte a su trabajo o a sus condiciones laborales.

La atención sexual puede convertirse en acoso si continúa una vez la persona objeto de esta ha dado claras muestras de repulsa, sean del tipo que sean, lo cual diferencia el acoso sexual de las aproximaciones personales libremente aceptadas y basadas, por tanto, en el consentimiento mutuo.

Acoso sexual de intercambio:

En este tipo de acoso, la aceptación del requerimiento de esta naturaleza se convierte, implícita o explícitamente, en condición de trabajo, ya sea para acceder, mantener o mejorar el estatus laboral alcanzado, siendo su rechazo la base para una decisión negativa para el sujeto pasivo.

Se trata de un comportamiento en el que, de una u otra manera, el sujeto activo



condiciona una decisión suya en el ámbito laboral (la contratación, la determinación de las condiciones de trabajo en el más amplio sentido o la finalización de un contrato) a la respuesta que el sujeto pasivo ofrezca a sus requerimientos en el ámbito sexual.

En este tipo de acoso, de consecuencias menos directas, lo decisivo es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase no deseada por el/la destinatario/a, y suficientemente grave para producir un contexto laboral negativo para el sujeto pasivo, creando, al mismo tiempo, un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, que acabe por interferir en su rendimiento habitual.

Lo afectado aquí negativamente es el entorno laboral, entendido como condición de trabajo en si mismo: el sujeto pasivo se ve sometido a tal clase de presión en su trabajo (por actitudes de connotación sexual) que, por ello, se le acaba generando una situación laboral insostenible. La consecuencia negativa directa es normalmente personal (de carácter psicológico) y esta, a su vez, es causa de una repercusión desfavorable en su prestación de servicios.

Expediente informativo:

La empresa velará por la consecución de un ambiente de trabajo libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual adoptando las medidas oportunas al efecto y, entre ellas, la apertura de expediente contradictorio.

Con independencia de las acciones legales que se puedan interponer al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial, el procedimiento interno se iniciará con denuncia del acoso sexual ante una persona de la dirección de la empresa.

Dicha denuncia comportará el inicio inmediato de un expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo cual se articularan las medidas oportunas, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada si así lo solicita la persona afectada.

En las actuaciones que deban efectuarse no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose todas aquellas diligencias que se consideren conducentes al esclarecimiento de los hechos producidos.

Durante este proceso (que deberá estar sustanciado en el plazo máximo de 10



días) todos los actuantes guardarán absoluta confidencialidad y reserva por el hecho de estar directamente afectada la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto pasivo se encuentre en el ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción.

A este efecto, el acoso sexual de intercambio será considerado siempre una falta grave o muy grave, según las circunstancias del caso.

Artículo 53. Discriminación.

Los trabajadores de la empresa tendrán derecho a no ser discriminados en ningún caso por razones de nacimiento, sexo, raza, religión, estado civil, edad dentro de los límites legalmente establecidos, o cualquier otra circunstancia o condición personal o social, así como por razón de la lengua dentro del territorio nacional.

Artículo 54. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En cuantas materias afecten a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y en concreto todo lo relacionado a las modificaciones del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, así como la diferente normativa concordante y aquella de desarrollo que pueda irse publicando durante la vigencia del mismo.

Artículo 55. Derechos sindicales.

Se preservan y recogen expresamente todas las facultades, derechos y obligaciones establecidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en el Estatuto de los Trabajadores, tanto en lo que respecta al conjunto de los trabajadores en plantilla, como en lo referente al ámbito de los representantes legales sociales.

Artículo 56. De los comités de empresa y de los delegados de personal.

1. Tendrán, dentro del ámbito exclusivo que les es propio, la capacidad, competencias y garantías que la Ley y el presente convenio expresamente determinen en cada momento, así como las obligaciones inherentes al desempeño de sus funciones.

2. Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine. Se podrá acumular el crédito legal de horas de los distintos miembros del comité de empresa y delegados de personal.

Capítulo XI. Derecho supletorio.



Artículo 57. Derecho supletorio.

En lo no regulado por el presente convenio se estará a lo dispuesto en las normas legales de carácter general.

Artículo 58. Procedimiento de solución extrajudicial de conflictos.

A fin de dar cumplimiento a la obligación recogida en el artículo 85.3 c) del vigente Estatuto de los Trabajadores y en relación a los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo que debe establecer este convenio, de conformidad con lo establecido en el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores los firmantes del presente convenio se adhieren en su totalidad y sin condicionamiento alguno al V Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC) de 10 de febrero de 2012 (BOE de 23 de febrero de 2012), vinculando en consecuencia a la totalidad de los trabajadores de Mediapost Spain, SL, incluidos en el ámbito territorial y funcional del presente convenio colectivo de empresa.

ANEXO I

Tabla salarial correspondiente al período 1 de enero de 2013 a 31 de diciembre de 2014 (con inclusión expresa de los importes de las pagas extraordinarias recogidas en el artículo 25 del convenio)

		2013	2014
Grupo 1.....	Responsable.....	23.744,18	23.981,62
Grupo 2.....	Responsable de área.....	21.985,36	22.205,21
Grupo 3.....	Técnico Superior de Área.....	20.547,07	20.752,54
Grupo 4.....	Coordinador y Técnico Medio.....	17.535,19	17.710,54
Grupo 5.....	Especialista Técnico.....	13.485,75	13.688,04
Grupo 6.....	Especialista.....	11.120,1	11.286,9
Grupo 7.....	En formación.....	10.379,03	10.534,72

