



Consejería de Empleo, Formación y Trabajo
Autónomo.
Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: DETECTAR S.A.
Expediente: 41/01/0367/2022
Fecha: 22/02/2023
Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN
Destinatario: JORGE LACUEVA MUÑOZ
Código 41101242012023.

VISTO el Convenio Colectivo de la Empresa Detectar SA. (código 41101242012023) suscrito por la referida Entidad y la representación leal de los trabajadores, con vigencia desde 1-01- 2022 a 31-12- 2025.

VISTO lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24/10/2015), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

VISTO lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE 143, de 12/06/2010), sobre "registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad", serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

VISTO lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10





Consejería de Empleo, Formación y Trabajo
Autónomo.
Delegación Territorial en Sevilla

concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Esta Delegación Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Acta del Comité de Empresa Detectar SA. (código 41101242012023) suscrito por la referida Entidad y la representación leal de los trabajadores, con vigencia desde 1-01-2022 a 31-12-2025.

SEGUNDO.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ
AC FNMT Usuarios
Firma Válida

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA DETECTAR S.A.

Artículo 1. Ámbito funcional, personal y territorial

El presente Convenio es de aplicación y afecta a todas las personas trabajadoras que trabajan por cuenta de DETECTAR S.A., empresa prestataria de servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico en materia de eficiencia hidráulica; salvo para las excepciones establecidas en el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores, siendo de aplicación en todos los centros de trabajo establecidos y aquellos otros que pudieran establecerse en la provincia de Sevilla.

Artículo 2. Ámbito temporal

El presente Convenio colectivo entrará en vigor desde el día 1 de enero 2022 hasta el 31 de diciembre 2025, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente. No obstante, a efectos económicos el convenio entrará en vigor a fecha 1 de enero de 2023.

Si el convenio no fuera denunciado por algunas de las partes negociadoras con una antelación de tres meses, antes de la fecha de su vencimiento, se considerará tácitamente prorrogado por anualidades sucesivas. Si el convenio se denunciase, se dará por vencido y finalizado a fecha 31 de diciembre 2025, o al vencimiento del año natural en el cual se hubiese denunciado. Vencido y concluido el convenio por denuncia, durante el periodo de negociación del siguiente convenio se prorrogará el texto articulado y las condiciones económicas del presente convenio. Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes, de conformidad a lo establecido en el artículo 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del propio Estatuto, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes. Sin perjuicio del desarrollo y solución final de los citados procedimientos de mediación, las partes pactan que cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del presente convenio colectivo.

Artículo 3. Vinculación a la totalidad

La totalidad de las condiciones pactadas en este convenio colectivo forman un conjunto orgánico e indivisible, por lo que las partes negociadoras se obligan a respetar y mantener sus compromisos respecto de la totalidad de las cláusulas pactadas en su integridad sin excluir ninguna de ellas.

Este convenio será de aplicación prioritaria sobre cualquier convenio de ámbito superior en todo lo expresamente regulado en el mismo de conformidad con lo establecido en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores y en las materias que prevé el Estatuto de los Trabajadores. En todo lo no previsto o regulado en este convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral de aplicación. Si por cualquier circunstancia la jurisdicción social declarase nulo o sin efecto alguno de los pactos de este convenio, las partes se comprometen al mantenimiento y conservación del resto de lo pactado en su conjunto. Del mismo modo en caso de producirse alguna modificación legal que sea de obligado cumplimiento, anulando o modificando algún artículo o acuerdo establecido en este convenio

las partes se comprometen al mantenimiento y conservación del resto de lo pactado en su conjunto.

Las condiciones pactadas en este convenio se aplicarán en su totalidad con carácter preferente a las que anteriormente viniera disfrutando cualquier persona trabajadora a título particular, cualquiera que fuera su naturaleza, origen, denominación o forma en que estuviera concedida, y en especial respecto de todas aquellas de carácter salarial incluyendo pluses por calidad o cantidad de trabajo o complementos retributivos personales.

Cualquier complemento o concepto retributivo que pudiera venir percibiendo cualquier persona trabajadora en plantilla en la empresa al momento de entrada en vigor del presente convenio colectivo quedará absorbido por los nuevos salarios base que se establecen en este convenio colectivo para cada una de las nuevas categorías de los grupos profesionales, ya que para la adscripción de cada persona trabajadora de la plantilla en la categoría y grupo profesional, se ha tenido en cuenta la totalidad del salario en cómputo anual que venía percibiendo por todos los conceptos retributivos.

Excepcionalmente y única y exclusivamente cuando las retribuciones que viniera percibiendo una persona trabajadora fueran en su conjunto y en cómputo anual superiores a las establecidas en este convenio colectivo, después de ser adscrito al grupo y categoría profesional que le corresponda al momento de entrada en vigor del mismo, percibirá como condición más beneficiosa un complemento ad personam, que tendrá en todo caso la consideración de plus absorbible y compensable a todos los efectos.

Artículo 4. Comisión Paritaria

A) Composición, funciones y competencia.

La interpretación, vigilancia y control del cumplimiento de los acuerdos contenidos en el presente convenio queda encomendada a una comisión constituida por cuatro miembros:

- 2 miembros designados por la empresa.
- 2 miembros designados por las personas trabajadoras a estos efectos, siendo preferentes las personas trabajadoras que pertenezcan al Comité de Empresa o sean delegados de personal, si los hubiere.

La Comisión Paritaria tendrá las funciones que la Ley le reconoce, así como la función de asesoramiento en los conflictos laborales que pudieran surgir en la empresa durante la vigencia del convenio.

Las funciones de la Comisión Paritaria, sin carácter limitativo, serán las siguientes:

- a) Interpretación y aplicación de los términos y condiciones del convenio colectivo, incluido el contenido establecido en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de las condiciones estipuladas en este Convenio, así como la adaptación, o en su caso, modificación del convenio colectivo durante su vigencia a cualquier modificación legal que por ser de rango superior o de obligado cumplimiento suponga una alteración total o parcial del texto pactado para este convenio colectivo.
- c) Para el caso de que por la Autoridad Laboral o Judicial se declarase nula o anulable alguna de las cláusulas del presente convenio, la Comisión Paritaria se reunirá obligatoriamente para negociar la materia objeto de la nulidad o anulabilidad en el plazo máximo de 15 días hábiles desde la resolución administrativa o judicial.

d) Solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la inaplicación de las condiciones de trabajo del presente convenio, en los términos establecidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Será obligatorio, aunque no vinculante el informe de la Comisión Paritaria con carácter previo a la interposición de conflicto colectivo.

e) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

Ambas partes convienen expresamente que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este convenio, sea sometida previamente a informe de la comisión antes de entablar cualquier reclamación contenciosa, laboral o administrativa de carácter colectivo o individual.

B) PROCEDIMIENTO Y PLAZOS DE ACTUACIÓN.

La Comisión Paritaria se reunirá:

1. Cuando lo solicite cualquiera de las dos partes firmantes de este convenio.
2. Siempre que se plantee alguna cuestión por alguna de las partes firmantes que esté relacionada con las funciones y competencias atribuidas a esta Comisión.

La Comisión paritaria se reunirá, una vez efectuada la convocatoria mediante comunicación escrita en la que consten sucintamente las cuestiones a tratar, en un plazo máximo de 15 días hábiles desde que se efectúe la convocatoria.

Se entenderá válidamente constituida la Comisión cuando asistan los miembros que la componen para cada representación.

De todas las reuniones que se celebren, así como de todos los acuerdos que se adopten, se levantará Acta por el Secretario que sea nombrado de entre sus componentes.

Los acuerdos deberán tomarse por mayoría simple de los miembros que la componen, y los mismos se consideraran parte del presente convenio, y tendrá su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro y publicación.

A estos efectos, se designa como domicilio de la Comisión el centro de trabajo de la empresa en calle Pino Rubial, nº30-31, Polígono El Pino, C.P. 41016 Sevilla.

Las competencias y funciones asignadas a la Comisión Paritaria son preceptivas para las partes firmantes del presente convenio, por lo que ambas partes se comprometen a convocar la Comisión y pasar por su resolución con carácter previo al sometimiento al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) y a la jurisdicción social.

Artículo 5. Organización del trabajo

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la ley, en el presente Convenio y en las normas y pactos que sean de aplicación.

En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa a los efectos de implantar, determinar, modificar o suprimir los trabajos, adjudicar las tareas, adoptar nuevos métodos de ejecución de las mismas, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa en cada momento, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos.

Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas es obligación de la persona trabajadora, quien deberá ejecutar con interés y

diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencia profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

Las relaciones de la empresa y sus personas trabajadoras han de estar siempre presididas por la recíproca lealtad y buena fe.

Artículo 6. Movilidad Funcional

La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad de la persona trabajadora. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de las personas trabajadoras.

Artículo 7. Jornada laboral

La jornada de trabajo para todo el personal de la empresa será mil ochocientos dieciséis horas de trabajo efectivo en cómputo anual. La distribución podrá ser irregular en cómputo anual, en función de las necesidades organizativas de la empresa y en atención a su especial actividad de servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico en materia de eficiencia hidráulica, todo ello con estricto cumplimiento de los períodos de descanso.

La distribución de la jornada para toda la plantilla podrá realizarse por turnos rotatorios de lunes a domingos con respeto de los descansos semanales, y descansos diarios entre jornadas establecidos en la legislación. Los turnos de trabajo del personal afectado por este convenio se podrán desarrollar en jornada partida por necesidades organizativas de la empresa. Los tiempos que se comprendan en las interrupciones a la jornada partida tendrán la consideración de tiempos de descanso.

La jornada podrá realizarse en horario diurno o nocturno según requiera la organización del trabajo para la mejor realización del servicio.

El descanso semanal será de 2 días ininterrumpidos.

Para el cómputo de la jornada, y la verificación de la hora de entrada al trabajo, será considerado el momento en que la persona trabajadora se encuentre en su puesto para el inicio de su función laboral. Se entiende por jornada el tiempo de trabajo efectivo del empleado durante su permanencia en el local de trabajo, o fuera de él en el caso de que se encuentre realizando actividades encomendadas por la empresa. El periodo de descanso en la jornada continuada que exceda de seis horas, en ningún caso se establecerá como tiempo de trabajo efectivo. No obstante, se considerará como tiempo de trabajo efectivo el descanso de 20 minutos en las jornadas diarias continuadas superiores a 8 horas que sí será retribuido.

La asistencia a reuniones de trabajo y reuniones de empleados convocadas por la empresa, se entenderán como tiempo de trabajo efectivo, siendo retribuidas como horas ordinarias, por lo que la asistencia a las mismas es obligatoria, excepto en los supuestos legales de no haber transcurrido 12 horas desde el final de la jornada precedente o tratarse de horas

extraordinarias, en cuyo caso seguirá el tratamiento establecido para las mismas en este convenio colectivo.

Artículo 8. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias a efectos legales aquellas que excedan de la jornada máxima anual establecida en este convenio.

Dado el carácter crítico de los servicios prestados y la necesaria continuidad de su actividad, todo el personal estará obligado a prolongar en caso necesario la jornada normal de trabajo. Si los trabajos extraordinarios se prolongan alcanzando el horario normal de comida o cena y la índole del trabajo no permitiera la interrupción de dos horas para que el empleado pueda hacerlo en su domicilio, la empresa proveerá de comida al personal. El tiempo durante el cual se halle interrumpida la jornada no serán abonables.

El trabajo prestado con exceso sobre la jornada ordinaria se remunerará conforme establece este convenio en materia de horas extraordinarias.

Si por dificultades del lugar en que se efectúa el trabajo o cualquier otra circunstancia, no pudiera proveerse de comida al personal, la empresa vendrá obligada a abonar a éste, en compensación a la comida, la dieta correspondiente según se establece en este convenio.

El número de horas complementarias no podrá exceder del 50 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato a tiempo parcial o en todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial. La realización de horas complementarias habrá de respetar en todo caso los límites en materia de jornada y descansos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de las empresas. Las horas compensadas por descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no computarán a efectos del tope máximo anual de horas extraordinarias establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio del carácter voluntario de las horas extraordinarias, en los términos legalmente establecidos y teniendo en cuenta el carácter crítico de los servicios que se prestan en esta actividad, y el deber de garantizar la continuidad de dicho servicio con las mínimas interrupciones posibles, se considerarán, como horas extraordinarias de ejecución obligatoria para las personas trabajadoras las siguientes:

- Solicitud explícita del cliente de atender a un aviso.
- Organización de trabajos que requieran dedicación en distintos horarios.
- Circunstancias de fuerza mayor que afecten al servicio.
- Averías o daños extraordinarios que requieran reparaciones urgentes, u otras análogas que, por su trascendencia en el funcionamiento del servicio, sean inaplazables.
- Otras circunstancias de carácter estructural derivada de la naturaleza de la actividad, así como cualquier causa que pueda deteriorar gravemente la buena marcha del servicio; siempre y cuando no puedan ser sustituidas las horas extraordinarias, por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Artículo 9. Registro de Jornada.

En aplicación del RDL 8/2019, de Medidas Urgentes de Protección Social y de Lucha contra la Precariedad Laboral en la Jornada de Trabajo, las Empresas establecerán un sistema que permita a las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio de empresa, con las particularidades que más adelante se dirán, registrar la jornada diaria realizada.

Se entenderá por jornada diaria realizada por la persona trabajadora el número total de horas destinadas por el mismo a la realización de trabajo efectivo, bien se haya producido en el centro de trabajo o fuera del mismo. En el caso de las personas trabajadoras que, usualmente o con cierta frecuencia, deban prestar servicios en diferentes centros de trabajo o en diferentes provincias, el comienzo y finalización de la jornada se producirá en el lugar donde efectivamente se realiza el trabajo.

Para el cómputo de la jornada, la persona trabajadora deberá introducir en el medio o sistema proporcionado por la Empresa las horas de entrada y salida al trabajo en ese día. Por razones debidamente justificadas y con carácter excepcional, podrá llevarse a cabo el registro al día siguiente.

En el caso de persona trabajadora sometida a un horario determinado y estable de prestación de servicios, cuando el número de horas de trabajo efectivo que vayan a registrarse excedan del número de horas que comprende su horario de trabajo, será necesaria la conformidad escrita por parte del responsable directo de la persona trabajadora.

La obligación de registro de jornada se extiende a todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio de empresa.

Las Empresas conservarán el registro durante un plazo mínimo de 4 años, quedando a disposición de la persona trabajadora, así como de su representación. En el caso de solicitud de acceso al registro, la Empresa deberá poner tal información a disposición del solicitante.

Artículo 10. Permisos y licencias.

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia del centro de trabajo, el plazo será de cuatro días.
- c) En los casos de accidente o enfermedad grave u hospitalización, el permiso indicado en el párrafo anterior podrá ser consecutivo o no, previa comunicación a la empresa.
- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

- g) Un día por matrimonio de hijo o hija.
- h) Un día al año por enfermedad de gravedad que imposibilite por completo la realización del trabajo, siendo indispensable aportar justificante e informe médico.

El disfrute de los permisos indicados en los apartados b) y c) se iniciarán el día del hecho causante, en caso de que el hecho causante se produzca en un día no laborable, según el calendario de la persona trabajadora, el permiso se iniciará en el primer día laborable que le siga.

2. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el Artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla la edad máxima establecida. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

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

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

3. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

4. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso por cuidado del lactante y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 2 y 3 de este artículo, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. El personal deberá

preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 11. Vacaciones

Las personas trabajadoras disfrutarán de un período de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales, que serán retribuidas a razón de salario base convenio.

El disfrute de vacaciones por regla general, se realizará en dos periodos de 15 días naturales cada uno de ellos, asignándose en el calendario de vacaciones un periodo a la época estival, la cual se define en este convenio del 1 de junio al 30 de septiembre; y el otro periodo del 1 de octubre al 31 de mayo. Cualquier persona trabajadora podrá solicitar el disfrute de los dos periodos de vacaciones de forma conjunta y consecutiva siempre que su disfrute se incluya íntegramente en el periodo del año comprendido entre el 1 de octubre y el 31 de mayo. La empresa podrá acordar con carácter individual con cualquier persona trabajadora, en atención a sus circunstancias personales, el disfrute de los periodos de vacaciones de forma fraccionada.

La Dirección de la empresa podrá excluir de la planificación de las vacaciones aquellos periodos de máxima actividad. A estos efectos se establecerá un calendario de vacaciones conforme establece la Ley y con la debida anticipación, en el cual se fijarán el número de personas trabajadoras o vacantes que puedan asignarse de cada Grupo profesional para cada quincena del año natural a los efectos de disfrute de las vacaciones.

En todo caso, se atenderá el criterio de rotación anual de toda la plantilla en cuanto a las semanas asignadas para el disfrute de las vacaciones, especialmente en el periodo estival.

Si por cualquier causa se produjera la suspensión y/o interrupción de un periodo de vacaciones de cualquier persona trabajadora en plantilla, por circunstancias sobrevenidas o imprevistas y por causa o necesidad de la empresa de cubrir algún puesto de trabajo por vacante imprevisible que prevea una duración superior a cinco días laborales, la persona trabajadora que viere interrumpido o modificado su periodo vacacional, tendrá derecho de elección preferente en el calendario de elección de vacaciones de la empresa de la siguiente anualidad.

Artículo 12. Retribuciones

Las retribuciones que se pactan para todos los empleados comprendidos en el presente Convenio consistirán en un sueldo base según las tablas salariales anexas, más los pluses salariales y otros conceptos económicos que se establecen en el presente Convenio.

El personal que trabaje con jornada reducida o a tiempo parcial percibirá sus retribuciones en proporción a su jornada efectiva de trabajo.

Artículo 13. Estructura retributiva y complementos salariales.

Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas de las personas trabajadoras en dinero o en especie que reciben por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

La estructura retributiva del personal afectado por este convenio estará constituida por retribuciones de carácter salarial y extrasalarial.

Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:

A) Fijas:

- a) Salario base.
- b) Gratificaciones extraordinarias.

B) Variables:

- a) Plus de nocturnidad.
- b) Complemento por retén.
- c) Dietas.
- d) Horas extraordinarias.

Artículo 14. Gratificaciones extraordinarias.

Las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de este convenio de empresa tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias.

Dichas gratificaciones se devengarán el último día hábil de los meses de junio y de diciembre, sin perjuicio de que esta última se abone antes del día 20 de diciembre a razón de 30 días de salario base pactado.

También podrán ser prorrateadas en las nóminas mensuales cuando estén conformes empresa y persona trabajadora.

Las retribuciones de este concepto para cada grupo profesional serán las que se establecen en la tabla salarial recogida en el Anexo I.

Artículo 15. Plus de nocturnidad.

El plus de nocturnidad retribuye las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas de la noche y las seis de la mañana.

Se exceptúan de lo establecido en el párrafo anterior y, por consiguiente, no habrá lugar a compensación económica, en las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideran nocturnos, es decir, que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche.

El importe económico correspondiente al plus de nocturnidad será definido en el Anexo I.

Artículo 16. Complemento de retén

Debido al carácter crítico del servicio, la disponibilidad para retén será obligatoria para todas las personas trabajadoras que por sus funciones específicas que garanticen el funcionamiento del servicio y, especialmente en el área técnica y operaria, sean designadas para tales cometidos.

El retén consistirá en estar disponible y localizable para el trabajo que se le pueda encomendar a las personas trabajadoras fuera del horario o jornada habitual u ordinaria de trabajo, mediante el sistema de localización que proporcione la empresa, con el fin de que se realicen todos los trabajos o tareas que se requieran en las intervenciones del servicio. No tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo o jornada laboral el tiempo en el que la persona trabajadora esté disponible y localizable.

El importe económico correspondiente al plus de retén por cada día establecido para prestar dicho servicio será el definido en el Anexo I.

En caso de ser requerido para alguna actuación estando de retén, las horas efectivas que la persona trabajadora realice durante el período de retén, se computarán desde que la persona trabajadora reciba el aviso de intervención.

Las personas trabajadoras designadas dispondrán de un calendario anual rotativo entre los mismos, en el que constarán los días de retén. Cualquier variación de dichos calendarios por necesidades del servicio o a instancia de la persona trabajadora no tendrá la consideración de modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Artículo 17. Dietas

Los gastos por alojamiento, manutención y desplazamientos que el personal de la empresa tenga que realizar por necesidades de su actividad laboral, tales como comidas, dietas, pernoctaciones, desplazamientos, etc., serán compensados por la empresa conforme a las siguientes cantidades:

- Kilometraje en vehículo propio: 0,19 € por kilómetro.
- Pernoctaciones: 30 € por noche, la pernoctación se cobrará cuando la persona trabajadora se encuentre fuera del municipio de residencia o trabajo en su horario habitual.
- Dietas: 11 € por comida o cena.

Artículo 18. Incrementos retributivos

Las retribuciones establecidas en este convenio colectivo para el año 2023, se mantendrán fijas e inalterables para toda la vigencia del convenio colectivo, a excepción del salario base, que se incrementará para el año 2024 y 2025 de su vigencia a razón del 50% del incremento del IPC resultante de la anualidad inmediatamente anterior, limitado al 2%. En consecuencia, en el mes de enero de 2024, una vez se publique el resultado del IPC general del año 2023, el salario base del convenio colectivo se incrementará en el importe equivalente al 50% de dicho IPC, limitado al 2%, con efecto del 1 de enero de 2024, procediendo de igual forma en la anualidad 2025. En caso de prórroga del presente convenio colectivo, hasta alcanzar un nuevo pacto, se mantendrán los salarios base y la totalidad de las retribuciones de la anualidad 2025 fijos e inalterables.

Artículo 19. Período de prueba.

La contratación laboral se realizará con carácter general según las distintas modalidades de contratación previstas en la legislación vigente.

Las personas trabajadoras de nuevo ingreso, cualquiera que sea la modalidad contractual, podrán ser objeto de un período de prueba siempre que se pacte por escrito, cuya duración máxima será de 6 meses para los técnicos titulados y de 2 meses para las demás personas trabajadoras. Durante el período de prueba la resolución del contrato podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes sin necesidad de alegar causa justificativa ni respetar plazos de preaviso, y en ningún caso dará derecho a la persona trabajadora a recibir indemnización compensatoria alguna. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados como antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

Artículo 20. Contratación.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y en relación con la actividad desarrollada por la empresa y dadas sus peculiares características en cuanto a la prestación de servicios, se acuerda la posibilidad de que la empresa realice contratos de duración determinada, en los términos y por los plazos legalmente establecidos, y siempre conforme a la legislación vigente.

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora. Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, incluyendo las vacaciones anuales.

Se podrán formalizar contratos de duración determinada que obedezcan a situaciones de la producción, dadas las especiales características de la actividad la empresa, pudiendo realizar contratos eventuales por circunstancias imprevisibles de la producción de hasta doce meses de duración como período máximo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal, se acuerda que podrá prorrogarse por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

La empresa podrá formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada por un plazo máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo; en tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días. También podrá formalizarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora y como cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

La empresa podrá realizar contrato formativo que tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena, o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de

estudios. En relación con este tipo de contrato se estará a lo que determine la legislación vigente.

La empresa podrá realizar contratos a tiempo parcial y contratos de relevo conforme a la legislación vigente, pudiendo realizarse las horas complementarias con la mayor amplitud que establezca la legislación.

En todo lo no regulado en este artículo se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y legislación de desarrollo.

Artículo 21. Preaviso de la extinción del contrato de trabajo

En los casos de contratos de duración determinada superior a un mes, la empresa o la persona trabajadora deberá notificar a la otra parte su decisión extintiva con una antelación de, al menos, siete días naturales, salvo que la duración sea superior a un año en cuyo caso el plazo de preaviso no podrá ser inferior a quince días naturales. Ni la empresa ni la persona trabajadora vienen obligados a respetar el referido plazo de preaviso cuando la extinción del contrato se realice por no superación del período de prueba establecido en el mismo.

Artículo 22. Seguro colectivo por accidente de trabajo

Para el personal afectado por el presente convenio colectivo, la empresa contratará un seguro de accidentes de trabajo para atender las coberturas de invalidez permanente total, absoluta, gran invalidez o fallecimiento derivado exclusivamente de la contingencia de accidente laboral o enfermedad profesional, garantizando la indemnización de 24.000€ en todos los casos en los que legalmente se declare la invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez por resolución administrativa firme o sentencia judicial firme. En el mismo importe se indemnizará en los casos de fallecimiento, en los cuales se abonará tal indemnización a las personas herederas legales de la persona trabajadora, salvo que existan personas beneficiarias designadas expresamente por la persona fallecida.

Artículo 23. Régimen disciplinario

La dirección de la empresa podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran las personas trabajadoras, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente capítulo y el resto de la legislación vigente.

1. Clasificación de las faltas y sanciones. Procedimiento sancionador

Toda falta cometida por una persona trabajadora se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como al factor humano de la persona trabajadora, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias. La representación legal o sindical de las personas trabajadoras en la empresa, si la hubiese,

deberá ser informada por la dirección de las empresas de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

A.- Faltas leves

Se clasificarán como leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación del material.
4. Falta de aseo y limpieza personal.
5. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, o no aportar otros datos personales necesarios para su efectiva función laboral.
6. Las discusiones sobre los asuntos ajenos al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta «grave» o «muy grave».
7. No comunicar las situaciones personales que pudieran afectar a las obligaciones fiscales o de Seguridad Social de la empresa con su personal.
8. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo.
9. No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

B.- Faltas graves

Se clasificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de un mes.
2. No comunicar, con puntualidad debida, las actividades de la persona trabajadora que puedan afectar a la cotización a la Seguridad Social. La falta maliciosa en los datos se considerará como falta «muy grave».
3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
4. La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio; si implicase quebranto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada «muy grave».
5. Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando o firmando por aquella persona.
6. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del trabajo.
7. La imprudencia en actos de servicio; si implicase riesgo de accidente para esta persona, para terceros o peligro de avería o daños para las instalaciones o equipos, podrá ser considerada «muy grave».
8. Realizar, sin el oportuno permiso, gestiones particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas, equipos o instalaciones de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
9. La embriaguez o toxicomanía, evidenciada fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.
10. La falta de asistencia al trabajo de hasta dos días al mes.
11. Si como consecuencia de cualquier falta de puntualidad, o de abandono puntual del puesto de trabajo, se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como «grave».

12. Abandono del puesto de trabajo, incumpliendo el régimen de turnos establecidos en cada Centro de trabajo o no acudir, o acudir tarde, cuando esté de guardia o sea llamado estando de retén. Si ocasionase perjuicios a la empresa o quebranto de la disciplina, podrá ser considerada «muy grave».

13. Si existe reiteración en la comisión de la falta leve de atención al público prevista en el punto noveno del apartado A) anterior.

14. La inobservancia de las leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo para las personas trabajadoras o terceras personas, así como no usar o usar inadecuadamente los medios de seguridad facilitados por la empresa. En caso de que el riesgo fuera grave o se produjera perjuicio alguno, se considerará como «muy grave».

15. La ocultación de cualquier hecho que la persona trabajadora hubiese presenciado, que cause de manera apreciable perjuicio grave de cualquier índole a su empresa, a sus compañeros de trabajo o a terceros.

16. La falta de puntualidad, sin la debida justificación, cuando tuviese que relevar a una persona trabajadora.

17. Si la causa prevista en el punto sexto del apartado A) anterior produjera escándalo notorio.

18. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza dentro de un trimestre y habiendo mediado por lo menos amonestación escrita.

C.- Faltas muy graves

Se considerarán como faltas «muy graves», las siguientes:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o veinte durante un año.
2. La falta injustificada de asistencia al trabajo de más de dos días al mes.
3. El fraude, deslealtad, o abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a la empresa como a las personas trabajadoras o a terceras personas, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.
4. El consumo fraudulento de agua o complicidad con el mismo de forma activa o pasiva, en relación con la actividad objeto de la empresa.
5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa o de terceros relacionados con ella.
6. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa o por cualquier otro hecho que pueda implicar para esta desconfianza respecto de su autoría, y en todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por la Autoridad Judicial.
7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas de personas trabajadoras en el trabajo o clientes.
8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.
9. Revelar a elementos ajenos a la empresa datos de reserva obligada.
10. Realizar trabajos particulares durante la jornada o fuera de ella si afectan a la actividad o clientes de la empresa o están relacionados con ella.
11. Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los clientes, personas trabajadoras de la empresa, así como a los familiares de todas ellas, durante la jornada de trabajo o en las dependencias de la empresa.
12. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

13. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad o en situación que cause grave perjuicio a la empresa o a sus clientes.
14. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado de la persona trabajadora.
15. Originar riñas y pependencias con las personas trabajadoras o clientes.
16. La simulación de enfermedad o accidente.
17. Prestar sus servicios laborales bajo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de embriaguez o toxicomanía. Fumar durante la actividad laboral.
18. Acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral.
19. Si como consecuencia de la causa prevista en el punto noveno del apartado B) anterior se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, la citada falta podrá ser considerada como «muy grave».
21. La reincidencia en falta «grave», aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

2. Graduación de las sanciones

Las sanciones que las empresas podrán imponer según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

- a) Por falta leve: Amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

3 Prescripción

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días, y para las faltas muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 24. Cláusula de subrogación convencional

Cuando finalice la actividad que la Empresa venga desarrollando para un cliente, por finalización o modificación total o parcial del contrato, y sea adjudicataria o nueva prestataria de dicha actividad otra empresa, ésta vendrá obligada a subrogarse y absorber a las personas trabajadoras adscritas al servicio que se viene prestando.

Será requisito necesario para tal subrogación que las personas trabajadoras del centro o centros de trabajo que se absorban lleven prestando sus servicios en el mismo, al menos, seis meses antes de la fecha de resolución o conclusión del contrato que se extingue. Las personas trabajadoras que no reúnan estos requisitos y condiciones no tendrán derecho a ser subrogados.

Asimismo será necesario que la Empresa notifique por escrito en el término improrrogable de quince días naturales, anteriores a la fecha efectiva de la subrogación o sustitución o de quince días a partir de la fecha de comunicación fehaciente del cese, a la nueva empresa adjudicataria y acredite documentalmente las circunstancias del puesto de trabajo, antigüedad, condiciones salariales y extra salariales, laborales y sociales de todas las personas trabajadoras en las que debe operar la subrogación o sustitución empresarial. Igualmente, la Empresa deberá, en el mismo plazo, poner en conocimiento del personal afectado la subrogación a la nueva empresa adjudicataria.

Los documentos que la Empresa debe facilitar y acreditar ante la nueva empresa adjudicataria son los siguientes:

1. Certificado del Organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social y primas de accidentes de trabajo de todas las personas trabajadoras cuya subrogación se pretende o corresponda.
2. Fotocopia de las doce últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de personas trabajadoras afectadas por la subrogación.
3. Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización de la Seguridad Social de los últimos doce meses, en los que figuren las personas trabajadoras afectadas.
4. Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social del personal afectado.
5. Relación de todo el personal objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre, apellidos, documento nacional de identidad o documento oficial identificativo correspondiente, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de las vacaciones. En caso de que la subrogación afecte a alguna persona trabajadora con contrato de relevo por cobertura de jubilación parcial, la información incluirá la identificación del jubilado parcial con el que vincula el relevo.
6. Fotocopia de los contratos de trabajo que tengan suscritos las personas trabajadoras afectadas.
7. Documentación acreditativa de la situación de baja por incapacidad temporal de las personas trabajadoras, riesgo durante el embarazo o maternidad de aquellas personas trabajadoras que, encontrándose en tales situaciones deban ser subrogadas. Así como los que se encuentran en excedencia, o cualquier otro supuesto de suspensión de contrato con reserva o expectativa de reingreso, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro o centros de trabajo, y que reúnan la antigüedad mínima establecida para la subrogación.

A las personas trabajadoras cedidas a la Empresa entrante, les será de aplicación el Convenio de origen, conforme a lo establecido en la legislación vigente.

Las personas trabajadoras que se encuentren en situación de suspensión o excedencia serán subrogados igualmente. En los casos en que ostenten derecho a la reserva de puesto y hayan sido sustituidos por personas trabajadoras interinas, la subrogación afectará igualmente a estos últimos, con independencia de la antigüedad que ostenten y sin perjuicio de que su contrato se

extinga en el momento en que se produzca la reincorporación de los sustituidos. En los supuestos de excedencia sin reserva de puesto, serán de aplicación las reglas generales.

Artículo 25. CLÁUSULAS DE GÉNERO E IGUALDAD. PLAN DE IGUALDAD. PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

La empresa de común acuerdo con la delegada de personal, y habiendo negociado en el presente convenio colectivo medidas de igualdad dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, todo ello conforme establece el art. 85.1 del Estatuto de los Trabajadores y pactando expresamente que se llevará a cabo en la empresa la implantación de un plan de igualdad, acuerdan que se designará una comisión de igualdad formada por dos representantes de la empresa y dos de los representantes de las personas trabajadoras cuyas funciones serán:

- a) información, sensibilización y cumplimiento de la ley de igualdad y ley de conciliación de la vida familiar
- b) consensuar e implementar medidas tendentes al respeto de la igualdad y la eliminación de cualquier discriminación, así como la prevención del acoso sexual

Las actuaciones, informaciones o directivas emanadas de dicha comisión serán de obligado cumplimiento en tanto mejoren la actual legislación. Así mismo se fomentará el empleo para la mujer.

De conformidad con los plazos establecidos en la Disposición transitoria décimo-segunda del RD Ley 6/2019 de 1 de marzo, que da nueva redacción al artículo 45 de la Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de las personas trabajadoras, en la forma que se determine en la legislación laboral.

A tal efecto y para alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá ser objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral con el alcance y contenido establecido en la Ley de Igualdad.

La elaboración e implantación del plan de igualdad deberá realizarse con la participación, en su caso, de la representación legal de las personas trabajadoras y contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.

- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La dirección de la empresa y los representantes de las personas trabajadoras velarán por el máximo respeto a la dignidad debida a la persona trabajadora, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o vejaciones de cualquier tipo, que serán sancionadas con arreglo a lo previsto en este convenio colectivo, en función de la gravedad del hecho.

La empresa y sus personas trabajadoras tendrán como objetivo preferente crear un clima laboral adecuado y de respeto que posibilite el desarrollo personal y profesional de cada persona trabajadora, comprometiéndose a elaborar un Protocolo de Acoso Sexual y Laboral, con el objeto de servir de cauce para evitar y resolver los supuestos de acoso que por cualquier modalidad se puedan producir en el ámbito empresarial.

La empresa cumplirá estrictamente con la legislación vigente y solicitará a tal efecto la colaboración de la representación legal de las personas trabajadoras.

La empresa tendrá especial cuidado, siempre bajo total confidencialidad, de aplicar, a petición de las personas trabajadoras que lo sufran, los derechos recogidos en La ley Orgánica 1/2004, sobre Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Como garantía para la seguridad personal y familiar de las personas trabajadoras de esta Empresa, en el supuesto de que fueran víctimas de maltrato familiar o violencia doméstica, se establece su derecho a solicitar excedencia con reserva de su puesto de trabajo, durante el periodo en que por dicha causa se prolongue el proceso legal.

Artículo 26.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La clasificación profesional se establece mediante la asignación de las personas trabajadoras, en función de sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de su prestación laboral objeto del contrato laboral, a alguno de los grupos profesionales siguientes:

- I. Personal titulado.
- II. Personal administrativo.
- III. Personal técnico y especialistas de oficina.
- IV. Personal de campo.

Los grupos profesionales anteriormente enumerados se definen a continuación. Igualmente, dentro de cada grupo profesional se describen las distintas aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación (tareas, funciones, especialidades

profesionales o responsabilidades asignadas a la persona trabajadora) que se agrupan en los niveles salariales establecidos en la tabla salarial del presente Convenio.

Grupo I. Personal titulado.

Personal titulado: Es quien se halla en posesión de un título o diploma universitario oficial de Ingeniería, Arquitectura, Licenciatura o Doctorado (antes, de Grado Superior), Ingeniería Técnica, Arquitectura Técnica, Aparejador o Aparejadora y Diplomatura (antes de Grado Medio), que está unido a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita y siempre que preste sus servicios en la empresa con carácter exclusivo o preferente por un sueldo o tanto alzado, sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión.

Con objeto de fomentar y facilitar el contrato de relevo, también se incluyen en este grupo los profesionales que, sin contar con las titulaciones universitarias antes citadas, tienen conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o experiencia consolidada y acreditada en el ejercicio de la actividad profesional que ejerza en la empresa y reconocida por ésta.

Grupo II. Personal administrativo.

Se integran en este grupo las personas trabajadoras que tienen a su cargo las funciones propias de administración y gestión de las empresas en sus diversas áreas.

Jefaturas superiores: Son aquellos puestos, provistos o no de poderes, que bajo la dependencia directa de la dirección o gerencia llevan la responsabilidad directa de las finanzas y la administración de la empresa. Están incluidas también aquellas personas que organizan o construyen la contabilidad de la empresa.

Auxiliar Administrativo: Es la persona trabajadora mayor de dieciocho años que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho. Quedan adscritas a este nivel las/os Telefonistas. Esta categoría profesional podrá desarrollarse conforme establece la ley mediante contratos formativos cumpliéndose los requisitos legales para ello.

Grupo III. Personal técnico y especialistas de oficina.

Se integran en este grupo quienes cuenten con las titulaciones de formación profesional, o con la experiencia afín equivalente reconocida por la empresa, exigidas para la ejecución de las actividades propias de los Departamentos de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio.

Delineante: Es el técnico que tiene capacidad para el desarrollo de proyectos sencillos, levantamiento e interpretación de planos y trabajos análogos.

Auxiliar Técnico: Es la persona trabajadora que se dedica a operaciones técnicas sencillas y auxiliares, propias del Departamento de la empresa en que se desarrolle sus funciones, y a las órdenes de un cargo superior. Esta categoría profesional podrá desarrollarse conforme establece la ley mediante contratos formativos cumpliéndose los requisitos legales para ello.

Grupo IV. Personal de campo

Oficial de primera: Es la persona trabajadora, con un mínimo de 15 años de experiencia en trabajos similares, que actúa a las órdenes de un cargo superior, y bajo su propia

responsabilidad realiza trabajos de campo que requieren iniciativa, propios del Departamento de la empresa al que esté adscrito.

Oficial de segunda: Es la persona trabajadora que, con iniciativa y responsabilidad restringidas y subordinada, con un mínimo de 8 años de experiencia en trabajos similares, realiza trabajos de campo secundarios propios del Departamento de la empresa al que esté adscrito.

Oficial de tercera: Es la persona trabajadora que, con iniciativa y responsabilidad restringidas y subordinada, con un mínimo de 4 años de experiencia en trabajos similares, realiza trabajos de campo secundarios propios del Departamento de la empresa al que esté adscrito.

Ayudante de campo: Es la persona trabajadora que se dedica a operaciones de campo sencillas y auxiliares, propias del Departamento de la empresa en que se desarrolle sus funciones, y a las órdenes de un cargo superior. Esta categoría profesional podrá desarrollarse conforme establece la ley mediante contratos formativos cumpliéndose los requisitos legales para ello.

ANEXO I. TABLAS SALARIALES 2023

GRUPOS PROFESIONALES NIVELES RETRIBUTIVOS		SALARIO BASE MENSUAL	PRORRATA MENSUAL PAGA EXTRA	SALARIO BRUTO ANUAL
1	Licenciado/a y titulado/a 2º y 3º Ciclo Universitario	1.428,57 €	238,10 €	20.000,04 €
2	Diplomado/a y Titulado/a 1º Ciclo Universitario	1.357,15 €	226,19 €	19.000,08 €
3	Jefe/a Superior	1.285,71 €	214,29 €	18.000,00 €
4	Oficial/a de Campo 1ª	1.214,29 €	202,38 €	17.000,04 €
5	Oficial/a de Campo 2ª	1.142,86 €	190,48 €	16.000,08 €
6	Oficial/a de Campo 3ª Delineante	1.071,43 €	178,57 €	15.000,00 €
7	Ayudante de campo Auxiliar Administrativo/a Auxiliar Técnico/a	1.000,00 €	166,67 €	14.000,04 €
8	Ayudante de campo Auxiliar Administrativo/a Auxiliar Técnico/a (Formación de 1º año)	650,00 €	108,33 €	9.100,00 €
9	Ayudante de campo Auxiliar Administrativo/a Auxiliar Técnico/a (Formación de 2º año)	850,00 €	141,67 €	11.900,00 €

PLUS NOCTURNIDAD PRECIO/HORA	1,60 €
COMPLEMENTO RETÉN POR DÍA DE TRABAJO	9,00 €
HORA EXTRAORDINARIA	10,00 €

