

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa SGE Quality Services, SL**

Resolución del delegado territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2016-2017-2018-2019 para la empresa SGE Quality Services, SL. Código convenio número 01100642012017.

ANTECEDENTES

El día 22 de diciembre de 2016 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 19 de diciembre de 2016.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril (BOPV de 24 de abril de 2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo. El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar su registro y depósito en la Oficina Territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 10 de enero de 2017

El Delegado Territorial de Álava
ÁLVARO IRADIER ROSA

**I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SGE QUALITY SERVICES, SL
Años 2016-2019****Capítulo I****Ámbitos****Artículo 1. Ámbito funcional**

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

La sociedad tiene por objeto la prestación de todo tipo de servicios relacionados con la gestión, aprovisionamiento y manipulación en procesos industriales globales que permitan ser separados de la actividad principal de la compañía y gestionados con autonomía.

Artículo 2. Ámbito territorial

El convenio afecta a todo el personal de la empresa SGE Quality Services, SL adscrito al centro de trabajo que la misma tiene en la localidad de Vitoria.

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 SGE Quality Services, 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/as, miembros de los órganos de representación y los de alta dirección.

Artículo 4. Ámbito temporal

El presente convenio entra en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 2016, independientemente de la fecha de publicación. Su duración será de cuatro años por lo que finalizará el 31 de diciembre de 2019, quedando a lo preceptuado en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. Aplicación

De conformidad con el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, la regulación de las condiciones establecidas en el presente convenio tendrán prioridad aplicativa respecto de cualquier otro convenio sectorial, ya sea estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

- a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores y trabajadoras.
- e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por el Estatuto de los Trabajadores a los convenios de empresa.
- f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 y demás normas complementarias

Artículo 6. 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. 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.

Artículo 7. 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 mixta se reunirá en el plazo máximo de un mes para efectuar la elaboración de un nuevo redactado sustitutivo del anulado.

Artículo 8. Interpretación y vigilancia

La interpretación y vigilancia de la aplicación de lo pactado se atribuye, de forma específica, a una comisión paritaria representativa, que se denominará comisión mixta.

Dicha comisión mixta actuará de conformidad con lo indicado en el artículo 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores como órgano paritario y efectivo para solventar cualquier discrepancia que pueda surgir de la aplicación de dicho convenio, así como para la implementación o la modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Para ello se seguirán los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico. De igual manera se aplicarán dichos acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico a que se refiere los artículos 82.3 y 83 de la citada norma jurídica.

El procedimiento consistirá en que cualquier queja y/o discrepancia que pueda surgir de los acuerdos alcanzados en el presente convenio, se hará llegar mediante escrito a la denominada comisión mixta, la cual se reunirá y en el plazo de 48 horas resolverá intentando solventar de manera efectiva la discrepancia existente. Ambas partes, es decir, quien o quienes formulen la reclamación y la comisión mixta, se comprometerán previamente a someter las discrepancias, si no se llegase a una resolución satisfactoria, a un arbitraje vinculante.

Capítulo II

Organización del trabajo
Clasificación profesional
Grupos profesionales

Artículo 9. 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 y trabajadoras 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 y controles a cumplimentar
- Normativas internas
- Salud Laboral y Epi's

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 10. Derechos de los trabajadores y trabajadoras

Los trabajadores y trabajadoras 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 11. Obligaciones de los trabajadores y trabajadoras

Los trabajadores y trabajadoras tienen como deberes básicos el cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia; observar las medidas de 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/a cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que le confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta al empresario o sus representantes de las faltas o defectos que pudiera haber en los mismos, para su conocimiento y posible subsanación con la pretensión de mantener la calidad del servicio.

El carácter confidencial de la prestación del servicio hace exigible que los trabajadores y trabajadoras 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 12. Clasificación profesional

Los trabajadores y trabajadoras, 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.

Las funciones descritas en los grupos profesionales son meramente enunciativas 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 alguna función no estuviese recogida, se empleará un criterio de analogía respecto a otras de igual o similar nivel.

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 13. Definición de grupos profesionales

Los trabajadores y trabajadoras que presten servicios en la empresa quedan encuadrados en los siguientes grupos profesionales. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá más limitaciones que la pertenencia al grupo profesional.

Grupo I. Área administración

Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este grupo planean, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de la organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial, toman decisiones o participan en su elaboración, desempeñan puesto de dirección o de ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, etc., en que se estructura la empresa y corresponden siempre a la particular ordenación de cada una.

Dentro de este grupo se comprenden las siguientes funciones profesionales:

I. A) Nivel técnicos/as

I. **Director/a General:** quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica asume la dirección y responsabilidad de la empresa, programando y controlando el trabajo en todas sus fases.

II. **Director/a de área:** es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica asume la dirección y responsabilidad de las funciones en su más amplio sentido y planifica, programa y controla la administración de la empresa en el ámbito de su área.

III. **Ingenieros/as y Licenciados/as:** es el que, provisto o no de poderes limitados, está encargado o tiene la responsabilidad directa, de un área de la empresa a la que imprime unidad.

Grupo II. Área ejecución proyectos

Son aquellos trabajadores y trabajadoras que realizan tareas con contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica medias. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, efectuadas por un conjunto de colaboradores, dentro de un ámbito o área concreta.

Dentro de este grupo se comprenden las siguientes funciones profesionales:

II. A) Nivel técnicos/as

I. Director/a de proyecto: es quien, con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones en su más amplio sentido, y planifica, programa y controla la administración del proyecto al cual está asignado.

II. Delegado/a de zona: es quien, con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones en su más amplio sentido, y planifica, programa y controla la administración en el ámbito de su zona geográfica.

III. Jefe/a de departamento: es el que, provisto o no de poderes limitados, está encargado y tiene la responsabilidad directa de una sección de la empresa. Dependen de él las diversas actividades administrativas y productivas a las que imprime unidad.

IV. Titular de grado medio: es quien, provisto o no de poder limitado, esta encargo de orientar, sugerir y dar unidad a la sección o dependencia administrativa o productiva a su cargo, así como de distribuir los trabajos entre el personal que de él dependa.

Grupo III. Área control proyectos

Dentro de este grupo se comprenden las siguientes funciones profesionales:

III. A) Nivel empleados/as:

I. Supervisor/a: es el empleado/a que a las órdenes directas del delegado o director del proyecto planifica, distribuye y controla al personal operativo, siendo el responsable de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado en los equipos productivos.

II. Inspector/a: es aquel mando que tiene por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a los demás empleados/as, dando cuenta inmediatamente a su jefe inmediato de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios.

III. Jefe/a 1ª administrativo: es el que está encargado y tiene la responsabilidad directa de una tarea o función administrativa. Dependen de él los diversos administrativos asignados a esta misión.

IV. Jefe/a 2ª administrativo: es el encargado de orientar, sugerir y dar unidad a la tarea o misión administrativa que tenga a su cargo.

III. B) Nivel operarios/as:

Dentro de este grupo se comprenden las siguientes funciones:

I. Encargado/a: es aquel mando que tiene por misión verificar y hacer cumplir el exacto cumplimiento de las funciones atribuidas a los empleados/as bajo su cargo.

Grupo IV. Área administrativa, movimientos y servicios

Dentro de este grupo se comprenden las siguientes funciones profesionales:

IV. A) Nivel empleados/as:

I. Oficial 1ª administrativo/a: es el empleado/a que actúa a las órdenes de un jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado, que requiere un determinado estudio y condiciones adecuadas.

II. Oficial 2ª administrativo/a: es el empleado/a que con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un jefe, realiza tareas administrativas de carácter secundario que requiere de conocimientos generales y de técnicas administrativas.

III. Auxiliar administrativo/a: es el empleado/a que dedica su actividad a una misión elemental y en general a las puramente mecánicas inherentes a los trabajos administrativos.

IV. Operador/a de sistemas: es aquel operario/a que dedica su actividad a tareas y operaciones elementales, introduciendo datos en los sistemas.

IV. B) Nivel movimientos:

Son aquellos trabajadores y trabajadoras que realizan tareas referidas a actividades de movimiento de furgonetas, autocares y camiones sin carga ni pasaje y, por ello, exentos del uso del tacógrafo en vehículos no matriculados en base al Reglamento CEE nº 3820/85 del Consejo, de 20 de diciembre, por no resultar de aplicación la normativa relativa al transporte por carretera.

Dentro de este grupo se comprenden las siguientes funciones:

I. Conductor/a E: es el trabajador/a que estando en posesión del permiso de conducir adecuado realiza servicios en vehículos articulados en traslados de vehículos, pruebas y demostraciones.

II. Conductor/a D: es el trabajador/a que estando en posesión del permiso de conducir adecuado realiza servicios en vehículos de más de 16+1 plazas en traslado de vehículos, pruebas y demostraciones.

III. Conductor/a C: es el trabajador/a que estando en posesión del permiso de conducir adecuado realiza servicios en vehículos de más de 7500 kg. hasta el máximo legal autorizado sin pasajeros, en traslados de vehículos, pruebas y demostraciones.

IV. Conductor/a B: es el trabajador/a que estando en posesión del permiso de conducir adecuado realiza servicios en vehículos de hasta 3.500 kg. y 1+8 plazas, en traslados de vehículos, pruebas y demostraciones.

IV. C) Nivel operarios/as:

Dentro de este grupo se comprenden las siguientes funciones:

I. Oficial 1ª: es el trabajador/a que con el suficiente dominio de los conocimientos teóricos-prácticos del oficio de que se trata se encuentra capacitado para practicarlo con tal grado de perfección que pueda desempeñar trabajos generales del mismo, así como aquellos otros que exijan especial empeño y delicadeza, orientando al mismo tiempo la labor de sus inferiores jerárquicos.

II. Oficial 2ª: es aquel empleado/a que acredita poseer los conocimientos generales del oficio que se trate, adquiridos mediante formación sistemática o por una práctica eficiente y continuada, encontrándose capacitado para realizar los trabajos correspondientes a su oficio con la suficiente corrección y rendimiento.

III. Oficial junior: es aquel empleado/a que dedica su actividad a tareas simples de recepción, ordenación, distribución y trasvase de mercancías y géneros en almacenes o depósitos.

Grupo V. Área base

Dentro de este grupo se comprenden las siguientes funciones:

V. A) Nivel empleados/as:

I. Auxiliar en general: es el empleado/a que dedica su actividad a cuestiones elementales del oficio asignado.

II. Auxiliar junior: es el empleado/a que dedica su actividad al apoyo de cuestiones elementales del oficio asignado.

V. B) Nivel operarios/as:

Dentro de este grupo se comprenden las siguientes funciones:

I. Oficial 3^a: es el empleado/a encargado de realizar tareas concretas, que no constituyen labor cualificada de oficio, o que bajo la inmediata dependencia de un oficial, colabora en funciones propias de este bajo su responsabilidad.

II. Especialista: es el trabajador/a que realiza tareas específicas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia que requieran preferentemente de esfuerzo físico.

III. Auxiliar: es el empleado/a que se inicia en los trabajos para alcanzar la necesaria práctica profesional. El tiempo máximo será de 18 meses.

Artículo 14. Forma de la prestación

- Dadas las peculiaridades de los servicios que se prestan en la empresa, se acuerda la polivalencia funcional de las tareas a realizar por los trabajadores y trabajadoras adscritos a este convenio, teniendo por tanto la obligación de realizar cualquier trabajo o tarea que les fuera encomendada, respetándose la dignidad del trabajador/a y las retribuciones de la categoría ostentada si fuese superior a los trabajos efectuados.

- El trabajador/a 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/a está obligado a servirse de 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.

- El trabajador/a responderá ante la empresa de la pérdida o deterioro de dicho equipo de trabajo.

- El trabajador/a deberá dar cuenta inmediatamente a su superior de cualquier anomalía producida durante la realización de su trabajo.

Capítulo III**Contratación****Artículo 15. Contratación**

Las relaciones laborales que se establezcan entre la empresa SGE Quality Services, SL y sus trabajadores y trabajadoras serán siempre bajo la modalidad de contrataciones escritas, independientemente de la modalidad contractual elegida.

La empresa hará uso del marco normativo vigente en cada momento para ajustar sus necesidades a la modalidad más adecuada posible de contratación, tanto para la cobertura de los puestos de trabajo de estructura fija como temporal y de servicios. Las distintas modalidades de contratación no tendrán otras diferencias en cuantos a sus efectos que aquellos específicos que estén regulados para los mismos, en función de sus especiales características: Tiempo, jornada, formación requerida etc., estableciéndose siempre un salario bruto anual, según la distribución salarial fijada en este convenio.

La empresa podrá proceder a la contratación mediante empleo de trabajo temporal cuando las condiciones para la realización de su actividad empresarial lo hagan necesario.

Artículo 16. Períodos de prueba

Todos los contratos de trabajo estarán sometidos a un período inicial de prueba que, superado, producirá plenos efectos.

Los períodos de prueba vendrán determinados por las titulaciones requeridas para las adecuaciones y desarrollo del puesto de trabajo y la asignación a alguno de los grupos profesionales establecidos. Así, quedan determinados los siguientes:

Grupos I y II: seis meses.

Grupos III, IV y V: dos meses.

En cualquier caso, todos los trabajadores y trabajadoras con titulación media o superior estarán sometidos al período de prueba de seis meses.

El desistimiento de la relación laboral durante el período de prueba no dará lugar a indemnización alguna a la otra parte. La situación de IT no interrumpirá el período de prueba.

Artículo 17. Promociones y ascensos

Para la cobertura de vacantes y ascensos se intentará dar carácter prioritario al personal interno.

La empresa procurará a la promoción interna de dichos puestos, estableciendo para ello, en cada caso, un plan de carrera.

Artículo 18. Ceses voluntarios

El trabajador/a podrá extinguir su contrato de trabajo mediante la manifestación de su voluntad de dimisión de forma inequívoca.

A tal fin, deberá remitir escrito a la empresa, con acuse de recibo, en el que indique su voluntad de rescisión del contrato vigente y la fecha término de su relación laboral, con los plazos mínimos siguientes:

- a) Grupos I y II: 60 días naturales.
- b) Grupos III: 30 días naturales.
- c) Grupo IV y V: 15 días naturales.

De común acuerdo puede reducirse el período de preaviso.

En el supuesto caso de que el trabajador/a incumpla el tiempo de preaviso que le corresponda, la empresa podrá retener y hacer suyas, en el momento del pago del correspondiente finiquito, las cantidades resultantes de un día del salario del trabajador/a por cada día que incumpla el preaviso mínimo a que viene obligado.

Artículo 19. Contratos temporales: eventuales e interinidad

Ambas partes quedan vinculadas únicamente a las condiciones que para este tipo de contratación estén contenidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y las concretas dictadas en desarrollo de las mismas por causa de fomento de empleo o cualquiera otra, aplicándose prioritariamente, en cuanto lo permita la ley, los siguientes criterios:

19.1 Contratos eventuales.– Con respecto a la contratación eventual se estará en todo momento a la duración máxima establecida por la norma legal que lo regule, en la actualidad de conformidad con lo establecido en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.

19.2 Contrato de interinidad.– Se podrá utilizar este tipo de contrato en la sustitución de trabajadores y trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo.

Artículo 20. Contrato de obra o servicio determinado

Por la especial significación que este tipo de contrato tiene en el ámbito de la empresa, derivado de la realización de trabajos para terceros, se conviene en determinar lo siguiente:

20.1 Causa de estos contratos.– Los contratos de obra o servicio determinado vendrán determinados por las necesidades concretas que se den en la empresa, tanto en su estructura

central y corporativa como por los servicios que se contraten y realicen a terceros en relación con el objeto social.

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

La causa de la contratación figurará especificada en el contrato de obra o servicio que se realice.

20.2 Duración de los contratos.– Vendrá determinada por la previsión de tiempo necesaria para la realización de la obra o servicio concreto, pudiendo estar determinada de inicio o ser de duración incierta en el momento de su formalización. En el caso de que trate de servicios realizados para empresas cuya formalización se realice mediante contrato mercantil, el contrato laboral de obra o servicio quedará limitado a la duración establecida en el citado contrato mercantil.

De ser fecha cierta, será ésta la que determine la vigencia del mismo. De ser incierta, la duración de los contratos asignados a la misma será la que dure aquélla.

No podrán tener una duración superior a tres años, pudiendo ser ampliado doce meses más si así se establece en convenio colectivo sectorial, de ámbito estatal o autonómico, o en la legislación en cada momento vigente

20.3 Formalización.– Para la formalización de un contrato de obra o servicio determinado, derivado de la necesidad de personal para realizar un servicio a terceros, se requerirá siempre:

La existencia de un contrato mercantil entre SGE Quality Services, SL y la empresa tercera, con expresión concreta del tipo de servicio a realizar, duración aproximada o concreta del mismo, y volumen de personal idóneo para su realización.

El contrato de obra o servicio determinado entre SGE Quality Services, SL y el trabajador/a contratado para la prestación de servicios a terceros deberá contener la mención al contrato mercantil de referencia, la duración cierta o incierta del mismo, y la causa de extinción concreta en relación a la alteración del volumen del servicio contratado y, por ende, del volumen de personal necesario.

20.4 Extinción. Además de las situaciones generales y previstas de fecha cierta, o incierta aproximada, en la contrata establecida entre las empresas, es un hecho constatable que las circunstancias de mercado relativas a producción, venta, y otras de la empresa tercera con la que SGE Quality Services, SL contrata el servicio pueden dar lugar a alteraciones del contrato inicial, y éstas producir efectos de extinciones de contratos que afecten sólo a una parte del personal adscrito a ese servicio u obra determinada.

En estos casos, y para producir plenos efectos de extinción normalizada, se deberán dar las siguientes circunstancias:

a) Comunicación escrita suficiente de la empresa tercera a SGE Quality Services, SL en la que conste la incidencia que provoca la alteración del volumen del servicio contratado.

b) Acuse de recibo de la comunicación anterior.

c) Análisis del volumen de trabajadores y trabajadoras afectados que estén adscritos al servicio que se extingue parcialmente.

d) Caso de no ser posible la afectación de forma clara y directa por adscripción real, vendrá determinada por el criterio objetivo de la antigüedad del contrato firmado entre SGE Quality Services, SL y los trabajadores y trabajadoras adscritos a ese servicio.

e) Comunicación al trabajador/a.

f) Puesta a disposición del trabajador/a, junto con el correspondiente finiquito, de la indemnización que le corresponda por finalización del contrato, al amparo de lo que esté dispuesto en la normativa reguladora de este tipo de contratos.

Artículo 21. Contrato fijo discontinuo

Es el que se concierta para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. Con la finalidad de concretar lo dispuesto para este tipo de contratos en el marco legal vigente, se establece el orden y forma de llamada de los trabajadores y trabajadoras incluidos en este colectivo:

1. La especialidad del puesto de trabajo del contratado y el máximo de conocimientos adquiridos con el tiempo que se ajuste a las actividades que solicita el contratante del servicio.
2. Que el trabajador/a hubiera estado prestando servicios con anterioridad en la empresa a la que vaya a prestar sus servicios.
3. Los trabajadores y trabajadoras que lleven más tiempo sin actividad.

El llamamiento para incorporarse al servicio, dada la característica del sector, deberá efectuarse con una antelación mínima de un día a la fecha de incorporación, debiendo el trabajador/a que esté interesado en incorporarse a su puesto de trabajo manifestarlo ya sea por SMS, fax o cualquier otro medio escrito, y dentro de la jornada en la que se le comunique. La falta de confirmación por parte del trabajador/a en el plazo mencionado se entenderá como renuncia en la relación laboral, salvo que se acredite que la falta de confirmación obedeció a causas justificadas, en cuyo caso será nuevamente llamado con la antelación indicada anteriormente, cuando sea necesario un nuevo trabajador/a en la misma especialidad.

El trabajador/a que sea llamado, confirme su incorporación y posteriormente no se incorpore a su puesto de trabajo en la fecha establecida, se entenderá que desiste de la relación laboral si no justifica debidamente su ausencia.

Dado que el trabajador/a contratado presta sus servicios por unos periodos de tiempo irregulares en cuanto a su duración y ciclo, pero en todo caso inferiores en su total a los días hábiles del año, se conviene expresamente que el salario se abonará por horas o días trabajados, incluyéndose en el cómputo del mismo el salario del tiempo de descanso semanal así como el prorrateo de pagas extraordinarias y vacaciones, salvo pacto en contra.

El salario se abonará en las fechas indicadas en este convenio con relación a los servicios prestados al final de cada mes, cualquiera que haya sido la duración de la prestación.

En caso de renuncia del trabajador/a en los apartados enunciados anteriormente, la empresa SGE Quality Services, SL confirmará por escrito dicho acto al trabajador/a.

Artículo 22. Contratos de formación

Durante la vigencia del convenio, se estará en todo momento a la legislación laboral vigente en contratos de formación.

Éste tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores y trabajadoras en régimen de alternancia con la actividad laboral retribuida, estando la distribución de los tiempos de formación y otras actividades formativas, tiempo de trabajo efectivo y distribución de la jornada, concesión y distribución de los permisos oportunos para la formación, a decisión de la empresa según la operativa de la misma y las necesidades de la compañía en cada momento.

En todo caso el tiempo de trabajo no podrá ser superior al 75 por ciento de la jornada durante el primer año, o al 85 por ciento durante el segundo y tercer año de vigencia de este tipo de contrato, entendiendo que dichos porcentajes se refieren a la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal y siempre de conformidad con la legislación social vigente, que en la actualidad es el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 23. Movilidad

La Dirección de la empresa podrá cambiar a sus trabajadores y trabajadoras en su puesto de trabajo dentro del mismo servicio o trasladándole a otro distinto en la misma localidad, destinándolos a efectuar las mismas o distintas funciones conforme a lo establecido en el artículo 9 del presente convenio.

Capítulo IV**Jornada, horario, descansos, vacaciones y licencias****Artículo 24. Jornada**

a) La jornada de trabajo efectiva, en cómputo anual, para cada uno de los distintos años de vigencia del presente convenio será de 1.800 horas, distribuidas de lunes a domingos con los descansos que establece la ley.

En los distintos servicios que presta la empresa se determinará una distribución de la jornada específica e irregular, en su caso, que se ajuste a las necesidades concretas de los mismos.

La jornada laboral diaria podrá prolongarse ordinariamente hasta 45 minutos más de lo previsto si las necesidades del servicio lo requieren, contabilizándose dicho periodo en el cómputo del tiempo efectivo realizado.

b) Para aquellos trabajadores y trabajadoras que realicen labores de conducción de vehículos en base al Reglamento 561/2006 del Parlamento Europeo, Real Decreto 640/2007, de 18 de mayo, y demás normas complementarias, se distinguirá entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia. A estos efectos, se considerará tiempo de trabajo efectivo aquel en el que el trabajador/a se encuentre en el ejercicio de su actividad, realizando las labores propias de conducción.

Se considerará tiempo de presencia aquel en que el trabajador/a se encuentre a disposición de la empresa sin prestar trabajo efectivo por razones de espera en destino, averías o comidas en ruta. Dichas horas, que no podrán exceder de veinte semanales de promedio en un periodo de referencia de un mes, no computarán a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo ni para el límite de las horas extraordinarias.

En ningún caso se considerarán horas de trabajo efectivo ni de presencia las correspondientes a traslados, pernoctaciones, posicionamiento o retorno de conductores entre las 21 horas y las 7 horas.

La retribución de ambos supuestos queda determinada a tanto alzado por el plus de disponibilidad definido en el artículo 45.

d) Asimismo, cuando resulte de aplicación, se estará a lo dispuesto en el RD 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

Artículo 25. Adecuación de jornada

Por el tipo de servicio que presta la empresa a sus clientes, que es la base de su existencia, es imprescindible contar con el grado de flexibilidad que queda expuesto y desarrollado en la distribución irregular de la jornada, adecuando y conciliando la vida familiar y profesional.

Todo ello hace que, en función de cada servicio, deban producirse pactos de flexibilidad para alcanzar los efectos antes citados.

Artículo 26. Distribución irregular de la jornada

En atención a las especiales características de la actividad desarrollada por la empresa, y al amparo del artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta expresamente la distribución irregular de la jornada, prestada de lunes a domingo con respeto en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley. Asimismo, y para la correcta

coordinación de los procesos productivos, los calendarios laborales se ajustarán a los establecidos por el cliente en cada centro de trabajo o servicio. El trabajador/a deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo para atender las necesidades específicas de la empresa en cada servicio.

La distribución de la jornada se fija con atención a los siguientes puntos:

- La jornada diaria del trabajador/a podrá incrementarse o disminuirse hasta un máximo cuatro horas. Asimismo, también podrá disminuirse en función de las necesidades de la empresa al objeto de compensar eventuales excesos de jornada.

- En materia de descansos se estará a lo que establezca la normativa vigente. En cuanto al descanso semanal, se podrá acumular por periodos de hasta catorce días según lo previsto en el artículo 37.1 del ET, en cuyo caso serán de tres días ininterrumpidos.

- Si la jornada de trabajo diaria excede de seis horas consecutivas se establecerá un periodo de descanso durante la misma de quince minutos, que no tendrá la consideración de trabajo efectivo. En el supuesto de que la jornada exceda de ocho horas se establece otro descanso de veinte minutos, el cual se considerará tiempo de trabajo efectivo.

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

- Si la jornada de trabajo fuera partida se disfrutará al menos a una hora de descanso entre la jornada de la mañana y la de la tarde, que se considerará tiempo no efectivo de trabajo.

- Al iniciar y terminar la jornada el trabajador/a deberá encontrarse en su puesto de trabajo, cualquiera que sea el centro al que esté asignado.

- Trabajo a turnos: cuando resulte necesario trabajar a turnos se estará al régimen que se establezca en cada servicio. Cuando por causas objetivas (organizativas, productivas, técnicas y/o económicas) resulte necesario ampliar, suprimir o modificar los turnos, la dirección de la empresa comunicará a los trabajadores y trabajadoras afectados la nueva configuración con una antelación mínima de siete días naturales. Se podrán establecer turnos rotativos al amparo de lo dispuesto en el artículo 36.3 del Estatuto de los Trabajadores.

- Mensualmente se llevará un control de horas de trabajo individualizadas que refleje el exceso o déficit sobre la jornada prevista, cerrándose el cómputo trimestralmente. Para el caso que se hubiere realizado un exceso de horas respecto a la jornada ordinaria, éste se compensará prioritariamente con descanso durante los tres meses siguientes. Si no resultara posible compensar totalmente de este modo el exceso de horas, la empresa las abonará como extraordinarias sin que se pueda superar el límite de 80 horas al año.

Artículo 27. Tipos de jornada y descansos

Conforme a las necesidades existentes en cada momento, las jornadas de trabajo podrán ser, según los casos, continuadas o partidas. Asimismo podrán ser a turno fijo o a turno rotatorio.

En los supuestos de jornadas partidas, los tiempos de descanso entre los dos bloques de trabajo vendrán determinados en los diferentes cuadros horarios que sean aplicables en cada centro de trabajo, de acuerdo a la normativa legal vigente.

Artículo 28. Horarios

Los horarios de trabajo, como reflejo de la realización ordenada de la jornada laboral, serán los indicados en los cuadros horarios de cada centro de trabajo excepción hecha de los servicios que implican jornada irregular, en que la información sobre el horario a realizar se facilitará directamente a las personas implicadas, respetándose siempre los correspondientes descansos legales.

Artículo 29. Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias se contemplan como un hecho excepcional. No obstante, se pacta su realización obligatoria a tenor de lo dispuesto en el presente artículo.

No se consideran horas extraordinarias aquellas que rebasen la jornada máxima mientras no superen la jornada ordinaria trimestral según lo establecido en cada servicio. Su importe es el que figura en el anexo I.

La realización de horas de trabajo sobre la duración máxima de la jornada diaria será obligatoria cuando se den las siguientes circunstancias:

a) En supuestos de trabajo a turnos o relevo, hasta que éste se haya producido bien por presencia del trabajador/a relevista o por tercero que lo sustituya en ausencia de éste, hasta un máximo de dos horas

b) En casos de períodos punta de trabajo, bien por cantidad como por fechas determinadas en algunas actividades, acumulación de pedidos, y ausencias imprevistas que no puedan ser sustituidas con personal temporal.

c) Las relativas a la necesidad de reparación de daños, fuerza mayor y urgencia debida.

d) Asimismo, con respeto a la legalidad vigente sobre jornada y descansos, se establece la obligatoriedad de trabajar en sábado o en cualquier día no laborable según el calendario del servicio cuando, por cargas de trabajo no programadas, sea necesario, debiendo mediar a tal efecto un preaviso mínimo de veinticuatro horas. Cuando dicha prestación coincida con una fiesta nacional, autonómica, local, domingo o sábado a partir de las 14 horas, se percibirá el Plus de festividad que se dé termina en el art. 38, en la cuantía que se especifica en el anexo I.

Las circunstancias aquí indicadas son consideradas de naturaleza estructural.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

Artículo 30. Modificaciones de jornada y horario

La empresa, siempre que se dé la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá llevar a cabo la modificación de la jornada o de los horarios de trabajo que exceda de lo previsto en el convenio con arreglo a las normas y condiciones establecidas en la normativa legal vigente.

No obstante, dadas las especiales características y casuísticas que puede darse en la relación de servicios propios, y especialmente en el debido a terceros, ambas partes convienen en facilitar las adecuaciones necesarias de la forma siguiente:

A) Si por adaptación a las necesidades que puedan surgir en el decurso de la realización del servicio, motivado por las coyunturas a que pueda verse obligada la empresa tercera con la que se haya contratado el servicio, fuera necesario la adaptación de horario, la empresa podrá variarlo provisional o definitivamente. En este segundo supuesto se cumplirá, de ser necesario, con lo previsto en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

B) Ello será igualmente aplicable en aquellos casos en que la modificación sustancial se produzca a solicitud de la denominada empresa tercera, es decir empresa cliente de SGE Quality Services, SL

Artículo 31. Imposibilidad de la prestación

En los supuestos de fuerza mayor y/o cuando por causas meteorológicas, por paro o modificación de calendario por parte del cliente, o cualquier otra no imputable a la Empresa, no

sea posible la prestación de servicios por parte del trabajador/a, éste tendrá derecho a que se computen como tiempo efectivo de trabajo 3 horas de las previstas para la jornada en que se produzca aquella circunstancia, siempre que no acuda a las instalaciones por haber sido avisado de la imposibilidad de prestación, o que habiendo llegado a las instalaciones de la empresa no se haya incorporado a su puesto de trabajo. En el caso de que un trabajador/a se incorpore a su jornada normal, la empresa dispondrá de ½ hora para comunicarle que debe abandonar su puesto de trabajo por las causas expuestas, computando como tiempo trabajado la ½ hora mencionada más las 3 horas antes señaladas. El resto de horas de la/s jornada/s se recuperará conforme a lo dispuesto en el art. 26.

Artículo 32. Vacaciones

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

a. Tendrán derecho al disfrute de 30 días naturales de vacaciones por año trabajado o la proporción correspondiente de no haberse alcanzado un mínimo de doce meses de antigüedad en la empresa.

b. 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.

c. 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 por ciento del total de las vacaciones anuales a elección del trabajador/a y el otro 50 por ciento a elección de la empresa.

d. No podrán concurrir al mismo tiempo más del 25 por ciento de la plantilla de un servicio o departamento.

e. En el supuesto de que el periodo vacacional se establezca por turnos, el trabajador/a 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.

Artículo 33. Licencias y permisos

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

MOTIVO	DURACIÓN		OBSERVACIÓN
	SIN DESPLAZAMIENTO	CON DESPLAZAMIENTO	
- Matrimonio - Pareja de hecho conforme a la Ley 25/2015 de 29/7 (máximo una vez cada 5 años o 3 en el supuesto de fallecimiento de un miembro)	15 días naturales		
Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	Tiempo indispensable		
Nacimiento de hijo/a	2 días	4 días	
Enfermedad o accidente graves de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad	2 días	4 días	Padres-madres, suegros/as, Abuelos/as, hijos/as, Hermanos/as, cuñados/as, Nietos/as, cónyuge, yernos y nueras.

MOTIVO	DURACIÓN		OBSERVACIÓN
	SIN DESPLAZAMIENTO	CON DESPLAZAMIENTO	
Intervención por cirugía mayor ambulatoria realizada en la Unidad de Cirugía sin ingreso, al cónyuge, hijo/a, padre, madre de uno u otro cónyuge.	2 días	4 días	
Fallecimiento de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad	2 días	4 días	Padres-madres, suegros/as, Abuelos/as, hijos/as, Hermanos/as, cuñados/as, nietos/as, cónyuge, yernos y nueras.
Matrimonio de familiares hasta 2º grado	1 día		Si coincide con día de trabajo
Lactancia	Se estará a lo dispuesto en el Art. 37.4 del ET		
Traslado de domicilio habitual	1 día		
Cumplimiento de deber público de carácter inexcusable y personal: Asistencia a juicio	Tiempo indispensable		
Adopción o acogimiento de hijo/a	1 día		
Visita médico cabecera	16 horas anuales		Con justificación
Visita médico especialista	Tiempo indispensable		Previa justificación

Capítulo V

Estructura retributiva

Artículo 34. Norma general

Las retribuciones que se pactan en este convenio se consideran como contraprestación de los conocimientos y la aportación del trabajador/a al lugar de trabajo.

Durante el año 2016 se aplicarán las tablas anexas al presente convenio colectivo. Para los años 2017, 2018 y 2019, todos los conceptos salariales experimentarán la variación del IPC a nivel estatal del año precedente

Artículo 35. Compensación y absorción

En materia de compensación rige lo que establecen las normas legales de aplicación, es decir, se podrán compensar los salarios que en su conjunto y cómputo anual sean más favorables para los trabajadores y trabajadoras que los fijados en el orden normativo.

Artículo 36. 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 los anexos 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.

Artículo 37. Plus disponibilidad

Retribuye, con independencia de que se ocasione o no, tanto el tiempo de presencia como el tiempo invertido en los desplazamientos y viajes necesarios para el desempeño de los cometidos inherentes a la categoría profesional ostentada cuando éstos, por necesidades

organizativas o productivas de la empresa, hayan de iniciarse o finalizarse fuera de la jornada ordinaria. Consecuentemente, dichos periodos no se computarán a efectos de jornada efectiva de trabajo, entendiéndose retribuidos, en su caso, con el presente Plus. Su cuantía viene determinada en el anexo I.

Artículo 38. 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

Su cuantía varía en función de la categoría profesional, según se indica en la columna correspondiente en el anexo I

Artículo 39. Plus transporte

Habida cuenta de los lugares en que se encuentran ubicados los centros de trabajo, carentes de un adecuado servicio público de transporte, es la cantidad que, en concepto de suplido, se abona a los trabajadores y trabajadoras para desplazarse hasta su centro de trabajo, determinada en el anexo I. No se devengará en los periodos de disfrute de vacaciones.

Artículo 40. Plus mantenimiento uniformidad

Constituyendo la imagen un valor de vital importancia para la actividad en los servicios que se ejecutan, todos los trabajadores y trabajadoras percibirán, además de las prendas necesarias, un plus de mantenimiento de vestuario al efecto de conservarlo en óptimas condiciones de mantenimiento y limpieza, en la cuantía que se fija en el anexo I.

Artículo 41. Gratificaciones extraordinarias

Todo el personal de la empresa tendrá derecho a percibir dos gratificaciones extraordinarias anuales, una en junio y otra en navidad, en las cuantías que se señalan en el anexo I, integradas por salario base. El devengo de dichas pagas se producirá los días 30 de junio y 22 de diciembre, respectivamente.

Artículo 42. Plus jefe/a de equipo

Al igual que la categoría de jefe/a de equipo y su designación, que siempre será temporal, el Plus no tendrá carácter personal ni consolidable, por lo que se suprimirá su abono cuando dejen de efectuarse las funciones o desaparezcan las condiciones que dieron lugar a su devengo. Su cuantía viene determinada en el anexo I.

Artículo 43. Complemento de nocturnidad

En las condiciones previstas en el art. 36 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en horario nocturno percibirán un plus por hora trabajada cuyo importe se detalla en los anexos I del presente convenio colectivo.

Artículo 44. Abono de salarios

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

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

Artículo 45. Dietas

• 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 y, en su caso, al percibo de dietas. En el supuesto de que no se desplace en vehículo de la empresa, tendrá derecho a que se le abone además el importe del billete en medio de transporte idóneo, previa justificación.

- Si el desplazamiento se realizase en el vehículo particular del trabajador/a se abonará 0,20 euros por kilómetro recorrido.

- Dadas sus especiales características, las cuantías de las dietas no sujetas a acreditación por el personal de movimiento en sus desplazamientos será de 25 euros por día de trabajo, no pudiendo exceder en ningún caso de las máximas fiscalmente establecidas que anualmente se aprueben con carácter nacional o internacional.

Capítulo VI

Prevención de riesgos y salud laboral

Artículo 46. 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/as 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 y trabajadoras.
- 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 39/1997, 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 y trabajadoras 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 47. Medios de protección y obligaciones de los trabajadores y trabajadoras

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

Son obligaciones de los trabajadores y trabajadoras en materia de prevención:

1. Los trabajadores y trabajadoras 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 riesgo 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 y trabajadoras 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 VII**Régimen disciplinario****Artículo 48. 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 trabajadoras y empresa. La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones de los trabajadores y trabajadoras 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 ha tendiendo a su importancia, reincidencias e intenciones en: leves, graves y muy graves.

Artículo 49. Faltas leves

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de 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.
- 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) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a los compañeros o a la empresa.

h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.

i) 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.

j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

k) Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo

Artículo 50. Faltas graves

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de cinco 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 ésta 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 (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

k) 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 y trabajadoras en el trabajo.

Artículo 51. 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) 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.

Artículo 52. 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 veinte días.
- Por faltas muy graves: amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días. Despido.

Artículo 53. Tramitación

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

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

Artículo 54. 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 55. Abuso de autoridad

Todo trabajador/a 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 y trabajadoras podrán formular la oportuna denuncia.

Artículo 56. Discriminación

Los trabajadores y trabajadoras 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 57. Obligación de no concurrencia y permanencia

Las obligaciones de no concurrencia y permanencia se regularán conforme a lo dispuesto en el art. 21 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo VIII**Prestaciones sociales****Artículo 58. Seguro colectivo de accidentes**

La empresa afectada por este convenio suscribirá un a póliza de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de sus trabajadores, por un capital de acuerdo con la tabla que se detalla en el presente artículo, por muerte o por incapacidad permanente absoluta, ambas derivadas de accidente laboral, excepto los producidos en competiciones deportivas oficiales o no de vehículo de motor. Su efecto cubrirá las veinticuatro horas del día durante todo el año.

Los capitales entrarán en vigor a partir de la firma de este convenio y serán, desde entonces, los siguientes:

Capital asegurado 20.000 euros

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

Artículo 59. Compensaciones en los supuestos de incapacidad laboral transitoria

a) Incapacidad transitoria en caso de accidente laboral: La empresa complementará hasta el 100 por ciento de la base reguladora, durante los días de ingreso hospitalario.

b) Incapacidad transitoria en caso de enfermedad o accidente no laboral: En el supuesto de enfermedad justificada y notificada, y sin perjuicio de los derechos que reconozcan otras disposiciones legales, el trabajador/a tiene derecho a percibir el 50 por ciento de su salario sin que este beneficio pueda exceder de 4 días cada año.

Capítulo IX**Formación profesional****Artículo 60. 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 y trabajadoras tienen derecho a la formación profesional en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores. Por ello, todos los trabajadores y trabajadoras 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 operativo 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 y trabajadoras 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 X**Imagen y cortesía****Artículo 61. Ropa de trabajo**

La empresa facilitará a sus trabajadores y trabajadoras 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 este como con la suya propia. A tal efecto se abonará un plus de mantenimiento de vestuario en la cuantía reflejada en el anexo I.

Al ingreso en la empresa se entregará a quien proceda un equipo por temporada, renovable anualmente, adecuado a cada servicio.

En el supuesto de que el trabajador/a cause baja en la empresa se verá obligado a entregar las prendas en vigor, siendo de aplicación lo establecido en el artículo 16. En caso de no devolver la totalidad, le serán descontadas del importe de la liquidación de finiquito.

En el caso particular del calzado reglamentario y ateniéndonos a la particularidad de dicha prenda, si el empleado/a causa baja en la empresa dentro de un periodo de tiempo de dos meses, abonará el importe de los mismos, que será descontado de la liquidación.

El uniforme de trabajo solo deberá ser utilizado durante el tiempo de trabajo, quedando terminantemente prohibido su uso o mal uso del mismo fuera del puesto de trabajo.

Artículo 62. 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 XI

Derechos sindicales

Artículo 63. 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 y trabajadoras, tanto en lo que respecta al conjunto de los trabajadores y trabajadoras en plantilla, como en lo referente al ámbito de los representantes legales sociales.

Capítulo XII

Pactos complementarios

Artículo 64. 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 y, en consecuencia, ser sancionado.

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 continua una vez la persona objeto de ésta 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 sí 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 ésta, 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 articularán 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 y trabajadoras 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 65. Medidas para promover la igualdad

a. Principio de igualdad retributiva.

La empresa pagará por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución sin discriminación por razón de sexo.

b. No discriminación por razón de sexo, raza, etnia o cultura de procedencia.

La selección, contratación, promoción y formación para ocupar un puesto de trabajo vacante o de nueva creación han de seguir criterios relacionados con los requerimientos del profesigramo laboral, sin que en los perfiles exigidos influya el sexo, la cultura de procedencia, la etnia o la raza de la persona.

c. Protección a los trabajadores y trabajadoras víctimas de la violencia de género

A los trabajadores y trabajadoras de la empresa que sean declarados oficialmente como víctimas de la denominada violencia de género, les serán aplicados todos los beneficios previstos en Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género, entre las cuales tendrán:

1) Derecho preferente para ocupar puestos de trabajo de igual categoría profesional si necesitan cambiar de residencia.

2) Permisos de trabajo retribuidos a fin de que puedan realizar gestiones imprescindibles tales como cambio de residencia, asistencia a juicios, a tratamientos psicológicos, etc.

3) Suspensión de la relación laboral con reserva de lugar de trabajo y jornadas flexibles durante el periodo de tiempo suficiente para que la víctima normalice su situación personal.

4) Anticipación del periodo vacacional.

Capítulo XIII

Derecho supletorio

Artículo 66. Derecho supletorio

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

Cláusula adicional

En el texto del convenio se ha utilizado el masculino como genérico, sin que ello suponga ninguna discriminación al quedar expresamente incluidos en todos sus términos tanto los trabajadores como las trabajadoras.

Anexo I

I convenio colectivo de la empresa "SGE Quality Services, SL."													
Anexo I - Tablas salariales 2016													
	euros	Salario Base Anual	Plus Disponibilidad	Plus Transporte	Plus Mant. Uniformidad	Plus Hora Extra	Complemento Nocturnidad	Plus Festivo	Plus Nocturno	Plus Festivo día	Plus Jefe/a de Equipo		
I Técnicos/as													
	Director/a general	25.600,00	1.705,21		114,58	29,33							
	Director/a de área	22.200,00	1.462,36		114,58	29,33							
	Ingenieros/as y licenciados/as	21.000,00	1.376,64		114,58	29,33							
II Técnicos/as													
	Director/a de proyecto	19.360,00	1.259,50		114,58	29,33							
	Delegado/a de zona	18.260,00	1.180,93		114,58	29,33							
	Jefe/a de departamento	17.230,00	1.107,36		114,58	29,33							
III Empleados													
	Titulado/a de grado medio	16.250,00	1.037,36		114,58	29,33							
	Supervisor/a	17.600,00	1.008,07	146,67	114,58	29,33							
	Inspector/a	17.000,00	969,50	141,67	114,58	29,33						190,67	
IV Empleados													
	Jefe/a 1º Administrativo	16.000,00	905,21	133,33	114,58	29,33						184,17	
	Jefe/a 2º Administrativo	15.000,00	840,93	125,00	114,58	29,33						173,33	
	Encargado/a	14.850,00	831,29	123,75	114,58	29,33	1,09	1,09	2,19			160,88	
V Empleados/as													
	Oficial 1º administrativo/a	12.500,00	680,21	104,17	114,58	29,33						135,42	
	Oficial 2º administrativo/a	11.600,00	622,36	96,67	114,58	29,33						125,67	
	Auxiliar administrativo/a	10.800,00	570,93	90,00	114,58	29,33						117,00	
VI Movimientos													
	Operador/a sistemas	10.710,00	565,14	89,25	114,58	29,33						116,03	
	Conductor/a E	16.900,00	963,07	140,83	114,58	29,33				101,40		183,08	
	Conductor/a D	16.500,00	937,36	137,50	114,58	29,33				99,00		178,75	
VII Operarios/as													
	Conductor/a C	14.250,00	792,71	118,75	114,58	29,33				85,50		154,38	
	Conductor/a B	10.710,00	565,14	89,25	114,58	29,33				64,26		116,03	
	Oficial de 1º	13.700,00	757,36	114,17	114,58	29,33	1,14	1,52	2,66			148,42	
VIII Operarios/as													
	Oficial de 2º	12.600,00	686,64	105,00	114,58	29,33	1,05	1,40	2,45			136,50	
	Oficial Junior	10.900,00	577,36	90,83	114,58	29,33	0,91	1,21	2,12			118,08	
	Auxiliar en general	10.800,00	570,93	90,00	114,58	29,33						117,00	
IX Operarios/as													
	Auxiliar Junior	10.710,00	565,14	89,25	114,58	29,33						116,03	
	Oficial de 3º	10.900,00	577,36	90,83	114,58	29,33	0,91	1,21	2,12			118,08	
	Especialista	10.800,00	570,93	90,00	114,58	29,33	0,90	1,20	2,10			117,00	
X Auxiliares													
	Auxiliares	10.710,00	565,14	89,25	114,58	29,33	0,89	1,19	2,08			116,03	