

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**1581** *Resolución de 3 de febrero de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de ECA Entidad Colaboradora de la Administración, SLU, e Instituto de Calidad, SAU.*

Visto el texto del Convenio colectivo del grupo de empresas Entidad Colaboradora de la Administración, S.L.U., e Instituto de Calidad, S.A.U. (Empresas ECA) (código de convenio núm. 90100313012016), que fue suscrito con fecha 18 de diciembre de 2015, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por los sindicatos CCOO y UGT, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 3 de febrero de 2016.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

**CONVENIO COLECTIVO DE LAS EMPRESAS ECA, ENTIDAD COLABORADORA DE LA ADMINISTRACIÓN, S.L. (UNIPERSONAL), E INSTITUTO DE LA CALIDAD, S.A. (UNIPERSONAL), DEL GRUPO BUREAU VERITAS**

#### CAPÍTULO I

##### Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

El presente Convenio colectivo tiene por objeto regular las materias de índole económico, laboral, social y sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y las empresas firmantes, esto es, ECA Entidad Colaboradora de la Administración, S.L. Unipersonal, e Instituto de la Calidad, S.A. Unipersonal, de las sociedades que pudieran resultar de los cambios de nombre o razón social de aquéllas así como las relaciones laborales de las empresas que acuerden su adhesión al mismo (en adelante y conjuntamente las «Empresas» o cada una de ellas como la «Empresa»).

Artículo 2. *Firmantes.*

La representación social a los efectos de negociación y firma del presente Convenio colectivo está formada por las federaciones sindicales mayoritarias de ámbito estatal que

ostentan la representación mayoritaria en los comités de empresa de las Empresas (Federación de Servicios CC.OO. y Federación de Servicios FeS-UGT).

La representación empresarial a los efectos de negociación y firma del presente convenio está formada por los representantes legales de las Empresas.

Ambas partes se reconocen la capacidad legal necesaria para la negociación del convenio colectivo así como para su firma.

### Artículo 3. *Ámbito.*

3.1 Ámbitos territorial y funcional. Este Convenio colectivo tiene ámbito estatal y resulta de aplicación a todos los centros de trabajo que las Empresas tienen así como a los de nueva creación.

3.2 Ámbito personal. El presente Convenio se aplicará a todos los trabajadores que presten sus servicios en las Empresas, salvo aquéllos excluidos en virtud del artículo 1.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante «ET» o «Estatuto de los Trabajadores»).

Asimismo el presente convenio podrá ser de aplicación a otras empresas, siempre que se acuerde su adhesión al presente Convenio.

La adhesión al convenio de empresas fuera del ámbito de aplicación de este Convenio deberá producirse de la siguiente manera:

- a) Que exista acuerdo en tal sentido entre las partes legitimadas para negociar en una determinada unidad de negociación.
- b) Que la adhesión se refiera a la totalidad del Convenio colectivo en vigor.
- c) Que se comunique a la autoridad laboral competente la adhesión efectuada a efectos de registro, de depósito y publicación oficial.

La intención de adhesión al convenio por parte de una empresa deberá ser comunicada previamente a la Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación.

En ningún caso podrá producirse una adhesión voluntaria de trabajadores a título individual y fuera del ámbito de una negociación colectiva.

3.3 Ámbito temporal. El presente Convenio tendrá una duración de cuatro años, entrando en vigor a todos los efectos, el día 1 de enero de 2014 y concluirá el 31 de diciembre de 2017, prorrogándose anualmente por tática reconducción, en sus propios términos, en tanto no se efectúe su denuncia en los términos del artículo 4. En caso de prórroga la Comisión Paritaria del Convenio estará facultada para determinar y acordar los incrementos salariales de los conceptos económicos establecidos en el mismo.

Como excepción a lo anterior, se establece que el 1 de enero de 2016 entrará en vigor la regulación relativa al establecimiento de condiciones económicas.

Igualmente, la regulación en materia de jornada de trabajo (concretamente las tardes de los viernes y los días 24 y 31 de diciembre como no laborables) además del apartado de licencias y permisos entrarán en vigor a partir de la firma del presente Convenio.

### Artículo 4. *Denuncia y revisión.*

4.1 Cualquier parte legitimada legalmente para ello podrá solicitar, mediante denuncia notificada fehacientemente por escrito a la otra parte la negociación del mismo. La denuncia podrá formularse con una antelación máxima de tres meses y mínima de un mes al vencimiento del plazo de vigencia antes señalado o de cualquiera de sus prórrogas.

4.2 La parte que formule la denuncia, comunicará de forma simultánea a la otra parte la promoción de la negociación del Convenio colectivo, proporcionando a la autoridad laboral correspondiente copia de la misma. Para que la denuncia efectuada se considere válida, deberá remitir a la otra parte, en el plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de la denuncia, propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. En caso de incumplirse este requisito, se tendrá por no hecha la denuncia.

La Mesa negociadora se constituirá en el plazo máximo de un mes desde la recepción de la comunicación de la promoción de la negociación del Convenio colectivo formulada por la parte denunciante.

4.3 También podrá denunciarse el convenio colectivo de común acuerdo, en cualquier momento, siempre que las Federaciones Sindicales firmantes y las Empresas así lo decidan por unanimidad.

En dicho supuesto, las Empresas y las federaciones sindicales comunicarán conjuntamente a la autoridad laboral competente la promoción de la negociación del Convenio colectivo y, en el plazo máximo de un mes, realizarán sus propuestas. La Mesa Negociadora se constituirá en el plazo máximo de un mes desde la denuncia.

4.4 Si denunciado el convenio, las negociaciones se prorrogasen por un período que excediese la vigencia del convenio colectivo, pactada en el artículo 3.3 (incluyendo las prórrogas anuales), éste se entenderá prorrogado, en todos sus términos, hasta la fecha de entrada en vigor del nuevo Convenio colectivo.

Con el fin de garantizar la vigencia del presente convenio, entre la fecha de su terminación y la entrada en vigor del nuevo convenio colectivo, las partes se comprometen a suscribir los pactos que estimen adecuados.

#### Artículo 5. *Compensación y absorción.*

5.1 Todas las condiciones económicas y de jornada laboral que se establecen en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables, en su conjunto y cómputo anual, con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo las Empresas, bien sea por imperativo legal, pacto entre partes, o condiciones que se estableciesen en el contrato individual con vocación de aplicación general, uso o costumbre, concesión voluntaria de la empresa o por cualesquiera otras causas, salvo en aquellos conceptos y artículos en los que expresamente las partes hayan acordado la no compensación ni absorción.

5.2 Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos o que supongan creación de otros nuevos, únicamente implicarán un incremento de la retribución bruta si, considerados aquéllos en su totalidad, superan el nivel total del convenio, debiéndose entender en caso contrario absorbidos, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por las mejoras pactadas en el mismo.

5.3 Respeto de las mejoras adquiridas: Se respetarán como derechos adquiridos, a título personal, las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma de este Convenio que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo.

#### Artículo 6. *Normas supletorias.*

En lo no previsto por el articulado del presente convenio será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones generales que resulten de aplicación. En particular, en relación con las materias relacionadas con los representantes de los trabajadores y con las garantías sindicales, así como con el régimen disciplinario no previstas en el presente Convenio, será de aplicación lo establecido en el Convenio Nacional de Empresas de Ingeniería y Estudios Técnicos en sus artículos 27 y 40 a 46.

#### Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones del presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción laboral, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguna de las cláusulas del presente convenio, éste deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad si alguna de las partes así lo requiere expresamente.

## Artículo 8. *Comisión Paritaria.*

8.1 Para resolver las cuestiones que se puedan presentar sobre interpretación y aplicación del presente Convenio, se constituye una Comisión Paritaria, integrada por tres representantes legales de los trabajadores (con sus respectivos suplentes) de cada una de las federaciones sindicales que hayan formado parte de la comisión negociadora del convenio más asesores externos y tantos representantes de la parte empresarial como representantes de las federaciones sindicales integren la citada Comisión, correspondiendo su presidencia a quien designe la parte empresarial.

8.2 Además de las funciones de vigilancia e interpretación del convenio, en supuestos de conflicto de carácter colectivo suscitados por aplicación de preceptos del presente Convenio, ambas partes aceptan someter cuantas discrepancias pudieran generarse a la Comisión Paritaria, a cuyo fin podrá solicitarse su inmediata reunión a efectos de ofrecer su mediación e interpretación de lo acordado, con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional.

Si tras la reunión de la Comisión Paritaria, la discrepancia no pudiera solventarse en el seno de dicha Comisión Paritaria, las partes firmantes del presente Convenio, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación de los órganos territorialmente competentes. Para los conflictos de carácter colectivo que afecten a centros de trabajo ubicados en más de una Comunidad Autónoma, se recurrirá al servicio interconfederal de mediación y arbitraje (SIMA). Para los conflictos de carácter colectivo que afecten a un centro/s ubicados en el ámbito de una Comunidad Autónoma, se recurrirá al organismo correspondiente de solución extrajudicial de conflictos.

8.3 Las reuniones de la Comisión Paritaria serán convocadas por su Presidente, a propuesta de la mitad de sus miembros, con una antelación mínima de 15 días naturales. En el escrito de convocatoria se harán constar los puntos del orden del día a tratar.

El lugar de la reunión será fijado por las Empresas y la comparecencia será obligatoria para todas las partes.

8.4 En el supuesto de que se llevara a cabo un periodo de consultas relativo a la inaplicación del convenio colectivo en los términos establecidos en el artículo 82.3 del ET, y cuando éste hubiere finalizado sin acuerdo según lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET, la discrepancia será sometida a la Comisión Paritaria. De no alcanzarse acuerdo en el seno de esta, las partes acuerdan el sometimiento de la discrepancia, a los procedimientos de solución que establezcan los acuerdos interprofesionales que resulten de aplicación en virtud del artículo 83 del ET o a cualesquiera otros legalmente establecidos.

## CAPÍTULO II

### Condiciones generales del trabajo

## Artículo 9. *Ingreso y contratación.*

9.1 La creación de nuevos puestos de trabajo, así como el establecimiento de los requisitos y pruebas que hayan de exigirse al personal aspirante a dichos puestos (teniendo en cuenta las tareas básicas y características del puesto a cubrir) son facultades exclusivas de las Empresas.

La Dirección de las Empresas designará libremente todos los puestos de trabajo, sean de nueva creación o por la existencia de vacantes que hayan de ser cubiertas.

Las Empresas publicarán todas las vacantes, salvo aquellas posiciones que puedan ser individualmente reconocidas y estén ocupadas. Igualmente en el proceso de cobertura de vacantes, cualquiera que sea su origen, las Empresas respetarán, siempre que sea posible, los siguientes principios básicos:

- a) Anuncio público de las vacantes, a través de la web corporativa, al mismo tiempo que se haga pública a terceros en cualquier otro medio.
- b) Todos los trabajadores afectados por este Convenio podrán optar a cualquier vacante que se produzca de igual o superior grupo profesional.

c) En igualdad de conocimientos, requeridos para el puesto, tendrán preferencia los trabajadores de las Empresas frente a los candidatos externos, y entre aquéllos los pertenecientes al mismo departamento en el que exista la vacante, siempre y cuando las necesidades productivas y organizativas lo permitan.

Las Empresas respetarán el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, limitándose la selección a la valoración de las titulaciones, calificaciones o competencias y habilidades necesarias que requiera el desarrollo del puesto de trabajo.

En los supuestos de movilidad de trabajadores entre distintas empresas del grupo societario Bureau Veritas, continuarán vigentes los derechos y obligaciones adquiridos en la sociedad de origen a todos los efectos, incluidos los indemnizatorios, con la única excepción de lo que resulte de la aplicación del presente convenio. Siempre deberá asegurarse que no exista cesión ilegal de trabajadores.

Las Empresas, en aras a promover la estabilidad en el empleo, potenciarán la contratación indefinida siempre que ello sea posible, si bien podrán realizar cualquier tipo de contrato permitido por la normativa vigente, entre ellos contratos formativos, temporales, para el fomento de la contratación indefinida, etc.

#### 9.2 Contratos formativos:

9.2.1 Contratos en prácticas: las Empresas podrán establecer contratos en prácticas en las condiciones previstas en la actual regulación laboral o las que puedan irse regulando en el futuro para cualquier puesto de trabajo o grupo profesional, de una duración mínima de seis meses y máxima de dos años o la que en cada momento establezca la Ley.

Podrá concertarse por quienes estuvieran en posesión de un título universitario o de un ciclo formativo de grado medio o superior y/o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional dentro de los cinco años (o 7 años para los trabajadores con discapacidad) inmediatamente siguientes a la finalización de los estudios correspondientes o de los requisitos que en cada momento establezca la Ley.

Se establece un período de prueba para los contratos en prácticas de un mes para el personal titulado con certificado de profesionalidad de niveles 1 ó 2, y de dos meses para el personal titulado medio o superior o con certificado de profesionalidad de nivel 3.

9.2.2 Contratos para la formación: las Empresas podrán, en virtud de la actual regulación laboral o de las que se puedan regular en el futuro, establecer contratos para la formación con las condiciones que en cada supuesto se determine.

En la actualidad las Empresas tendrán la posibilidad de establecer contratos para la formación en las siguientes condiciones: los contratos para la formación tendrán por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo, o del sistema educativo.

Se podrán celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 25 años (o menores de 30 años hasta que la tasa de desempleo en España se sitúe por debajo del 15 por 100), que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo vigente para concertar un contrato en prácticas.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social según defina la normativa.

La duración mínima será de seis meses y máxima de tres años. En caso de que el contrato se haya concertado por una duración inferior podrá prorrogarse por acuerdo de las partes, según disponga la normativa.

El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo, o en la Empresa cuando se disponga de los medios necesarios, de conformidad con la normativa. El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 75 % durante el primer año, o al 85 % durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en este convenio. La retribución salarial de los trabajadores contratados bajo esta modalidad contractual, será la correspondiente a su

grupo y nivel, establecido en el presente convenio con la reducción proporcional al tiempo de formación teórica dedicado en su caso.

### 9.3 Contratos temporales:

9.3.1 Contrato de obra o servicio determinado: las Empresas podrán realizar contratos por obra o servicio determinado al amparo de lo establecido en el artículo 15.1 del ET. Dichos contratos se transformarán en indefinidos cuando se alcance la duración máxima que establezca la legislación vigente en cada momento.

Dichos contratos podrán cubrir todas aquellas tareas o trabajos, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de las Empresas, y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. A título enunciativo y no limitativo, a continuación se identifican las tareas o trabajos que se podrán cubrir por contratos de esta naturaleza, así como otras que puedan surgir:

- Inspección eléctrica de alumbrado público.
- Inspección de limpieza viaria y entorno ambiental urbano.
- Inspección de la construcción de gaseoductos.
- Inspección de centrales térmicas, de ciclo combinado, nuclear y papelera.
- Trabajos de gestión de cobros de recibos.
- Supervisión e inspección de montajes mecánicos y obra civil.
- Trabajos de caracterización de residuos sólidos urbanos.
- Inspección y control de la construcción de líneas de alta tensión.
- Coordinador de seguridad y salud en obras.
- Direcciones facultativas de obras.

Trabajos de gestión de calidad, medioambiente y prevención para grandes empresas en proyectos específicos de desarrollo interno, por ejemplo cuadro de mando integral, gestión de procesos o I+D+i.

Asistencia en la gestión de calidad, medioambiente y prevención a ingenierías o estudios de arquitectura para el desarrollo de diversos proyectos.

Asistencia técnica en el desarrollo de sistemas de gestión de infraestructuras terrestres, marítimas o aéreas.

- Trabajos en proyectos de investigación.
- Trabajos de diseño e implantación de sistemas de gestión específicos para clientes.
- Cursos específicos de formación para empresas o personas.

Servicios de asesoría para la mejora de procesos en organizaciones, mejora de procesos productivos, mejora de la competitividad empresarial y mejora de la eficiencia de servicios públicos en las administraciones públicas.

Servicios de asesoría en fortalecimiento institucional y desarrollo económico y social, en todo el mundo, para Instituciones Financieras Multilaterales.

Trabajos de radiografiado en obras lineales (gaseoductos, oleoductos, acueductos, líneas de alta tensión) y otras similares

Inspecciones de estructura, tubería y aparatos a presión en paradas de centrales térmicas y papeleas.

Inspección y control de calidad de uniones soldadas en talleres de calderería y de estructura metálica para obras determinadas.

Inspección y control de calidad en la construcción de obras lineales (gaseoductos, oleoductos, acueductos, líneas de alta tensión) y otras obras similares.

Supervisión de la construcción de aparatos a presión tanques de combustible y similares.

Inspección de instalaciones petrolíferas, del montaje y construcción de tanques, depósitos, esferas, etc.

Detección de defectos en soldadura mediante equipos manuales de ultrasonidos (Phase Array, Time of Flight Disfraction) para obra determinada.

Detección de pérdidas de espesor por corrosión en tuberías y chapas (radiografía digital, Phase Array).

Estudios de vida útil mediante la medición de espesores de uniones soldadas en obras determinadas.

Inspección mediante líquidos penetrantes / partículas magnéticas para soldadura de tubería o chapa en obras determinadas.

Inspección mediante corrientes inducidas / ondas guiadas de tubería de intercambiadores de calor, para obras determinadas.

Inspección de tanques de almacenamiento mediante fuga de flujo magnético, para soldadura de tubería o chapa en obras determinadas

Inspección visual y control de ejecución de uniones soldadas, inspección mediante endoscopios,

Inspección de instalaciones eléctricas (centros de transformación, líneas de alta tensión y cuadros eléctricos de baja tensión), mecánicas (tanques de almacenamiento, redes de tuberías, etc.) e instalaciones térmicas (falta de aislamientos de climatización, ACS) con cámaras de termografía infrarroja.

Trabajos de revelado en laboratorios de obra.

9.3.2 Contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos: las Empresas podrán celebrar contratos para la realización de los trabajos que se concierten para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

Dichos contratos tendrán la duración máxima que en cada momento establezca la normativa.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo establecido.

9.3.3 Contrato de interinidad: se podrán celebrar contratos de interinidad para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción, para su cobertura definitiva, siempre que en el contrato se haga constar la causa de la sustitución y, en el primer caso, además, el nombre del trabajador sustituido.

9.4 Empresas de trabajo temporal: las Empresas podrán cubrir los contratos de obra o servicio determinado, los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, así como los contratos de interinidad directamente, o a través de empresas de trabajo temporal, mediante contratos de puesta a disposición de lo que será informada trimestralmente la representación legal de los trabajadores.

#### Artículo 10. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de las Empresas, la cual deberá informar al respecto a los representantes legales de los trabajadores y en su caso, a través de las comisiones de Seguimiento, Igualdad, Formación y Comités de Seguridad y Salud, así como mediante las comisiones que puedan constituirse en el futuro.

Las partes firmantes del presente convenio asumen el compromiso de colaborar para que la organización del trabajo permita alcanzar un nivel adecuado de productividad, optimizando el desempeño de los trabajadores y la utilización de los recursos, así como garantizando unas condiciones de trabajo dignas.

Los sistemas de organización del trabajo y sus modificaciones se complementarán, para su eficacia, con políticas de formación adecuadas.

#### Artículo 11. *Procedimientos de trabajo.*

Todo el personal de las Empresas vendrá obligado a confeccionar las hojas de seguimiento y/o partes de trabajo de seguimiento que serán conformados por el cliente, cuando así sea requerido.

Todo el personal de las Empresas vendrá obligado a confeccionar semanalmente (y preferentemente de forma diaria) su parte de trabajo a través de la aplicación informática al efecto, dentro del «Portal del Empleado» o herramienta análoga de cada una de las Empresas. La validación de los mismos se realizará dentro de los plazos establecidos.

Asimismo, todo el personal vendrá obligado a cumplir con el «Sistema de Gestión Integrado» o sistema análogo de las Empresas, y con cualquier manual o procedimiento implantado por las Empresas, así como con cualesquiera de los procedimientos implantados por el cliente en las relaciones con las Empresas. Recíprocamente las empresas estarán obligadas a proporcionar el acceso, el material y las herramientas necesarias para poder dar cumplimiento a lo exigido.

Dichos procedimientos estarán accesibles a todos los empleados a través de las herramientas corporativas, y la representación legal de los trabajadores y la Comisión Paritaria serán informadas, a la mayor brevedad, de cualquier cambio o modificación de los mismos.

#### Artículo 12. *Normas de imagen e indumentaria.*

Dado que la actividad de las Empresas consiste o puede consistir en la prestación de servicios técnicos y de atención al cliente, todos los empleados estarán obligados a dar de sí mismos y de las Empresas una buena imagen. Para ello, deberán ser cuidadosos en su aseo personal y en su indumentaria, así como comportarse con respeto hacia cualquier persona con la que se relacione con motivo de su trabajo.

#### Artículo 13. *Período de prueba.*

El período de prueba para el personal de nuevo ingreso, cualquiera que sea la forma contractual pactada, no excederá de seis meses para los técnicos titulados, de dos meses para los demás trabajadores, ni de uno o dos meses para los contratos en prácticas, según lo establecido en el artículo 9.2.1.

Durante este período tanto el trabajador como las Empresas podrán poner fin a la relación laboral, sin que ninguna de las partes tenga derecho por ello a indemnización alguna por la resolución de dicho contrato.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al grupo, nivel y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

#### Artículo 14. *Cese de trabajadores y preaviso.*

El trabajador que solicite cesar voluntariamente su prestación de servicios para la Empresa, estará obligado a ponerlo en conocimiento de ésta, por escrito, con una la antelación mínima siguiente:

Aquellos trabajadores con una antigüedad igual o superior a un año (en la fecha de la comunicación de la decisión a la Empresa) deberán preavisar a la Empresa de su decisión con veinte días laborables de antelación a la fecha de baja. En ningún caso los veinte días laborables más los festivos correspondientes podrán superar los treinta días naturales.

Aquellos trabajadores con una antigüedad inferior a un año (en la fecha de la comunicación de la decisión a la Empresa) deberán preavisar a la Empresa de su decisión

con diez días laborables de antelación a la fecha de baja. En ningún caso los diez días laborables más los festivos correspondientes podrán superar los quince días naturales.

El incumplimiento por parte del trabajador de esta obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la Empresa a descontarle de la liquidación una cantidad equivalente a un día de salario por cada día de retraso en el preaviso, detrayéndolo de la cantidad que tenga que percibir el trabajador en concepto de liquidación, saldo y finiquito, entendiéndose por liquidación todo concepto pendiente de pago al trabajador.

Por otra parte, en relación con los contratos temporales con una duración superior a un año, la Empresa se obliga a notificar la finalización del contrato con una antelación de 15 días naturales (a excepción del contrato de interinidad en el que se estará a lo pactado). El incumplimiento de la Empresa del citado plazo de preaviso, dará derecho al trabajador a percibir un día de salario por cada día de falta de preaviso, que se abonará en la liquidación de saldo y finiquito.

#### Artículo 15. *Política de formación y permisos individuales de formación.*

Las partes firmantes de este convenio consideran la política de formación un elemento de apoyo en la estrategia del negocio para potenciar la productividad, la competitividad y el desarrollo de las Empresas y de sus trabajadores en un entorno profesional basado en el conocimiento y el aprendizaje continuo.

15.1 Objetivos principales. La estrategia de formación de las Empresas tendrá como objetivos principales:

El perfeccionamiento profesional para el desempeño del puesto de trabajo con eficacia, seguridad y respeto a los principios, sistemas y procedimientos vigentes.

La adecuación de los recursos humanos para su adaptación a la estrategia del negocio, a los cambios organizativos y a las exigencias tecnológicas.

Un mejor desarrollo profesional para facilitar expectativas de promoción horizontal y vertical, así como la reconversión y empleabilidad entre las distintas actividades y Empresas.

La capacitación profesional, el reciclaje, la actualización y la homologación de las certificaciones acreditativas y cualificaciones necesarias para el desarrollo del trabajo de sus empleados operativos y no operativos.

15.2 Derechos y obligaciones. A fin de potenciar la promoción y formación profesional, se establecen los siguientes derechos y obligaciones de los trabajadores:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. El permiso por exámenes oficiales se considerará remunerado.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional relacionados con la actividad del puesto de trabajo, con la previa autorización de las Empresas.

c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo, con la previa autorización de las Empresas. En este caso, dichos permisos no será retribuidos y, en todo caso, la formación deberá estar relacionada con la actividad de su puesto de trabajo o el desarrollo del mismo.

d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. Dicha formación se realizará dentro del horario laboral siempre que las circunstancias lo permitan.

e) Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en las Empresas tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador haya utilizado

como mínimo esa cantidad de horas en acciones formativas en el marco del plan de formación desarrollado por iniciativa de las Empresas y comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en este derecho de un permiso retribuido de veinte horas anuales la formación que deban obligatoriamente impartir las Empresas a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes ni la formación on-line impuesta por necesidades de las Empresas, como por ejemplo, las relacionadas con el código ético.

f) Los trabajadores estarán obligados a adquirir los conocimientos y destrezas necesarios para actualizar sus competencias profesionales tanto en la formación específica planificada para la especialidad de su puesto de trabajo como en la formación general referente a los sistemas, procedimientos y herramientas comunes conexas con su actividad en la empresa. Por ello, el trabajador tendrá la obligación de completar el plan de formación diseñado para su área de trabajo, acudir a los cursos y participar en foros, conferencias y centros de gestión del conocimiento que se organicen con el citado objetivo. El incumplimiento de esta cláusula podrá ser constitutivo de sanción según lo establecido en el capítulo de régimen disciplinario, siempre que las Empresas hayan informado, comunicado y puesto a disposición de sus trabajadores los medios necesarios para su cumplimiento.

g) Para el ejercicio de los derechos anteriores mencionados en este artículo se tendrá en consideración lo siguiente:

1. Será condición indispensable que el trabajador preavise a las Empresas con antelación suficiente.
2. El trabajador deberá acreditar los estudios y posteriormente aportar el justificante correspondiente a las Empresas.
3. Los permisos mencionados en el artículo 15.2 se concederán automáticamente cuando se reúna los requisitos legales, exista un acuerdo entre el trabajador y su superior inmediato y se haya seguido el procedimiento establecido.
4. En caso de desacuerdo entre las Empresas y el trabajador, este podrá requerir la intervención de la Comisión Estatal Paritaria de Formación, que, a la vista de las razones de las dos partes, los derechos mencionados anteriormente, el historial formativo del trabajador en la empresa en cuestión, la situación y las posibles alternativas ofrecidas por cada parte, dictará una decisión en un plazo inferior a 15 días a fin de reducir posibles perjuicios de las dos partes.

15.3 Información y consulta. Con el fin de garantizar que el personal sujeto al presente convenio colectivo tenga las mismas oportunidades de acceso a la formación sin que quepa discriminación y con el máximo respeto a los principios de igualdad, gratuidad, transparencia, calidad, eficacia, eficiencia y participación establecidos, entre otros, en la regulación del subsistema de formación profesional, se acuerda que las Empresas:

- 1) Pondrán a disposición de todos los trabajadores mediante el Portal del Empleado, la intranet corporativa u cualquier otro sistema alternativo, los temas relacionados con la formación como pueden ser, al menos: los planes anuales de formación y los miembros de la Comisión de Formación, cuando exista.
- 2) Facilitarán a todos los trabajadores la posibilidad de transmitir sus necesidades formativas a través del proceso anual de evaluación del desempeño (EAD) y se informará de las mismas a la Comisión de Formación.

15.4 Permisos individuales de formación. Los empleados podrán disponer de un Permiso Individual de Formación, de un máximo de 200 horas anuales por permiso y curso académico, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 395/2007 de 13 de marzo y la Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio, o normas que les sustituyan. Mediante dichos permisos individuales de formación los trabajadores podrán solicitar a las Empresas autorización para la realización de una acción formativa de hasta un máximo de 8 horas diarias y 200 horas anuales.

15.5 Comisión Paritaria de Formación. Las partes reconocen que el desarrollo de la política formativa requiere la participación de los representantes legales de los trabajadores, a través de una Comisión Estatal de Formación que, sin menoscabo de los derechos reconocidos legalmente a los representantes legales de los trabajadores, tendrá los siguientes derechos:

1) Información y consulta: se entiende por información la trasmisión de datos de las Empresas a la Comisión, a fin de que ésta tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. Se entiende por consulta el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre las Empresas y la Comisión, en aras a llegar a un acuerdo, sobre una cuestión determinada, permitiendo que el criterio de la Comisión pueda ser conocido por la Empresa.

2) Información del presupuesto destinado a formación de forma que se diferencie:

- a) el presupuesto global de formación; y
- b) la financiación proveniente del Crédito de Formación gestionado por la Fundación Tripartita a través de bonificaciones en los seguros sociales para acciones y planes de formación.

Se considerará formación con fondos públicos la financiada mediante el Crédito de Formación y las bonificaciones en los seguros sociales.

3) La Comisión será informada de las acciones formativas y los permisos individuales de formación con anterioridad al inicio de su ejecución, de conformidad con lo establecido en el artículo 15 del Real Decreto 395/2007 de 13 de marzo y el artículo 16 de la Orden TAS/2307/2007 o normas que les sustituyan, siempre y cuando no estén incluidos en el Plan Anual de Formación.

4) A conocer, analizar, informar y ser informada del desarrollo de los planes de formación, sus presupuestos y sobre las solicitudes y resoluciones de acciones formativas y de Permisos Individuales de Formación, semestralmente.

5) Participar y colaborar en todas las fases del proceso y gestión de formación de cualquier tipo en las Empresas, desde la detección de necesidades, hasta el seguimiento y la evaluación de los resultados.

6) Proponer mejoras, modificaciones, acciones o programas que puedan reforzar los objetivos estratégicos de las Empresas y potenciar la promoción profesional y empleabilidad de los trabajadores.

7) Intervenir, examinar y responder en un plazo de quince días desde la recepción del informe, sobre las discrepancias relacionadas con la formación en las empresas que puedan surgir entre los responsables directos y los trabajadores, o por parte de los representantes legales de trabajadores o los trabajadores sin representación legal y las empresas. Las Empresas informarán a los representantes de los trabajadores, antes de su inicio y con la mayor antelación posible, de todas las acciones formativas no planificadas que surjan a lo largo del año por necesidades del negocio. Los representantes de los trabajadores se comprometen a dar prioridad a estos temas y a proporcionar una respuesta a la Empresa en un plazo no superior a tres días hábiles.

8) A colaborar en la creación del plan de formación: las Empresa informarán el último trimestre de cada año del presupuesto para formación de año siguiente, del número de trabajadores previstos, su departamento, centro de trabajo, líneas de actividad de la Empresa a los que se van a destinar los cursos, tipo de formación, colectivo destinatario, lugar de realización, nombre del curso, duración, y coste previsto Las Empresas incluirán esta información de forma similar y con los datos finales en la Memoria de Formación Anual.

Los trabajadores podrán proponer a través de la EAD cursos de formación profesional los cuales serán analizados por las Empresas para su posible incorporación en la relación de cursos disponibles.

## 15.6 Reglamento de la Comisión Paritaria de Formación:

1) La Comisión Estatal Paritaria de formación se define como el órgano de participación y consulta entre la representación de las Empresas y la representación legal de los trabajadores para todo lo relacionado con la formación. En el seno de la Comisión las Empresas y los representantes legales de los trabajadores actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocos, teniendo en cuenta tanto los intereses de las Empresas como de los trabajadores, velando por la transparencia y atendiendo las solicitudes que puedan realizarse en plazos razonables de entre 5 y 15 días hábiles en función de la urgencia, salvo que no sea posible por razones de fuerza mayor.

2) Composición: La Comisión será paritaria a los efectos de representatividad y toma de decisiones al margen del número de personas que participen en ella. En función del número de trabajadores de las Empresas, estará integrada, como mínimo, por un representante de cada parte. Por cada 500 trabajadores en plantilla se añadirá un representante más de cada parte en la Comisión. Igualmente, además de los integrantes de la Comisión, cada parte podrá convocar hasta un máximo de dos personas más, que podrán participar en las reuniones de la Comisión con voz pero sin voto.

3) Nombramiento y sustitución de los miembros: los representantes y suplentes de la parte social en la Comisión serán elegidos cada dos años entre los representantes legales de los trabajadores. Durante ese período la cobertura de las bajas o sustituciones de los miembros se determinará a criterio de las partes que los nombraron.

4) Presidente de la Comisión: será elegido entre los representantes de la parte empresarial de acuerdo con la relevancia estratégica de la formación sobre su actividad habitual. Sus funciones principales serán:

- representar formalmente a la Comisión;
- asegurar las medidas y medios necesarios para garantizar la eficacia de la Comisión;
- presentar las propuestas, medidas y acuerdos alcanzados en la Comisión ante los órganos correspondientes de las Empresas.
- presidir y mantener el orden de las reuniones;
- firmar las actas y certificaciones de los acuerdos que adopte la Comisión; y,
- en ausencia del Secretario, asumir sus funciones.

5) Secretario de la Comisión: será elegido entre los representantes de la parte empresarial de acuerdo con la relevancia práctica de la formación sobre su actividad habitual. Sus funciones principales serán:

- convocar las reuniones y asegurar el funcionamiento de la Comisión;
- elaborar y firmar las actas y certificaciones de los acuerdos que adopte la Comisión;
- custodiar y distribuir las actas y toda la documentación interna para el funcionamiento de la Comisión;
- coordinar la información, acciones, propuestas recibidas y elaboradas en la Comisión para asegurar el cumplimiento de sus funciones;
- preparar, proponer y presentar las propuestas, medidas y acuerdos trabajados en la Comisión ante los órganos correspondientes de las Empresas; y,
- en ausencia del Presidente, asumir sus funciones.

6) Vocales: los representantes de la parte social actuarán como vocales de todos los trabajadores y tendrán la obligación de responder a las demandas de los trabajadores o de otros representantes legales, y sea cual sea su ámbito de representación. El tiempo destinado por los integrantes de la parte social en la Comisión tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo y, en consecuencia, será a cargo de las Empresas sin que tampoco compute en el crédito horario sindical atribuido a los representantes legales de los trabajadores.

7) Asesores: ambas partes podrán solicitar la presencia en las sesiones de la Comisión de determinadas personas internas o externas a la Empresa en calidad de asesores sobre algún tema objeto de debate.

8) Reuniones: la Comisión Paritaria se reunirá de forma presencial, como mínimo, una vez al semestre para el seguimiento y actualización de sus funciones encomendadas. Las Empresas facilitarán a los integrantes de la Comisión, con una semana de antelación a la celebración de las reuniones de seguimiento, la información adecuada y necesaria para el correcto desarrollo de la reunión. Igualmente, las Empresas facilitarán los medios necesarios para que las partes puedan reunirse telemáticamente con carácter extraordinario cuantas veces sea necesario a petición de cualquiera de las partes. El Secretario facilitará el orden del día antes de cada convocatoria y distribuirá el acta de la reunión una vez celebrada.

9) Asistencia y toma de decisiones: al objeto de celebrar cualquiera de sus reuniones la Comisión quedará válidamente constituida cuando se haya convocado fehacientemente y asista al menos un representante de cada una de las partes. La adopción de acuerdos requerirán mayoría simple de la representación total de la Comisión y no de los votos emitidos por los representantes de cada una de las partes reunidas en dicha sesión. En el acta podrá hacerse constar, si la hubiera y alguno de los miembros lo considera oportuno, la manifestación contraria al acuerdo y los motivos que lo justifiquen. Las interpretaciones y modificaciones que no afecten al Reglamento de funcionamiento de la Comisión Paritaria de formación requerirán una mayoría simple en la votación.

10) Interpretación y modificación: corresponde a la Comisión la interpretación y modificación del presente Reglamento y el establecimiento de los criterios aplicables en lo no regulado por éste. Las decisiones sobre estos extremos deberán adoptarse con la asistencia de la mayoría de los miembros y por unanimidad.

11) Esta Comisión entrará en funcionamiento a partir de la firma del presente Convenio.

#### Artículo 16. *Formación y permanencia.*

El personal de las Empresas que reciba una formación teórica y/o práctica no bonificada, como especialización profesional para su trabajo específico o para poner en marcha proyectos determinados, estará obligado a permanecer en la empresa firmante empleadora durante:

un año como mínimo, en el caso de que el coste para la Empresa de la formación recibida sea inferior a 2.000,00 euros, o,

dos años, en el caso de que el coste para la Empresa de la formación recibida sea igual o superior a 2.000,00 euros.

Se hará constar la obligación de permanencia y la cláusula de penalización en anexo al contrato de trabajo de cada empleado, previo al inicio del curso en cumplimiento de lo establecido en el artículo 21.4 del ET.

En caso de que el trabajador cause baja voluntaria, o excedencia, antes de transcurrir los periodos de permanencia mencionados, estará obligado a satisfacer una indemnización a la Empresa, en concepto de compensación de dicho coste, consistente en la parte proporcional del coste en relación con el tiempo incumplido del compromiso de permanencia.

La Empresa informará a la Comisión de Formación de las formaciones de este tipo que se impartan.

Las Empresas podrán deducir y compensar directamente de la liquidación del trabajador afectado el importe establecido como compensación y resarcimiento, entendiéndose por liquidación, todo concepto pendiente de pago al trabajador.

#### Artículo 17. *Movilidad funcional.*

17.1 Se entiende por movilidad funcional, a efectos del presente artículo, la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional del empleado.

El desarrollo profesional dentro de las Empresas debe ser una realidad por lo que la movilidad funcional entre puestos y grupos profesionales no tendrá otras limitaciones que las de los requerimientos específicos de formación, titulación y/o acreditación que determinados puestos de trabajo exijan siempre que las necesidades productivas y organizativas lo permitan.

Las empresas informarán, con una antelación de al menos un día, a la representación legal de los trabajadores y a la Comisión Paritaria cuando no exista aquella, de los casos de movilidad funcional y las razones de ésta.

17.2 En la encomienda de funciones de un grupo profesional inferior, la Empresa respetará lo establecido en el artículo 39.2 del ET y, en concreto, la retribución de origen del empleado.

17.3 Por necesidades del negocio, las Empresas firmantes podrán acordar con los trabajadores que éstos realicen funciones de superior grupo profesional siempre y cuando el trabajador en cuestión cumpla con los requisitos específicos de formación, titulación y/o acreditación para el desempeño de esas funciones.

En aquellos casos en los que se encomienden funciones superiores a las del grupo profesional del empleado, éste tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, mediante un complemento salarial no consolidable, regresando a su retribución de origen cuando finalice su prestación de funciones del grupo superior.

17.4 En el caso de realización de funciones de un grupo profesional superior durante más de seis meses continuos en un año o durante más de ocho meses acumulados en dos años, el trabajador consolidará el grupo profesional superior.

17.5 La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que se mantendrá la retribución de origen.

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

#### Artículo 18. *Movilidad geográfica.*

18.1 Obligación de desplazamiento. Las actividades que desarrollan o pueden desarrollar las Empresas son actividades fundamentalmente itinerantes y móviles y que pueden exigir desplazamientos habituales y que consisten en:

La prestación de servicios para garantizar la calidad, cantidad y seguridad de productos, mercancías, equipos, instalaciones, personas, organización productiva, obras, servicios y medio ambiente, mediante asesorías, inspecciones, auditorías, cualificaciones, certificaciones, diseño e impartición de cursos de formación y asistencia técnicas.

La inspección y control de carácter inicial, periódico o extraordinario, exigidas reglamentariamente o no, de cualquier tipo de instalaciones, equipos, bienes, productos, obras, personas, organizaciones productivas, y servicios, en cualquier ámbito y en todos los sectores productivos y económicos.

El asesoramiento e implantación de sistemas de calidad, medioambiente, prevención y ética y el conjunto de actividades para la mejora de la gestión de todas las áreas de organización de empresas o instituciones.

La prestación de servicios de evaluación de la conformidad, siempre que la sociedad reúna los requisitos previstos, regulados por la normativa vigente para las Entidades de Inspección, Laboratorios de Ensayos y Laboratorios de Calibración previa acreditación por parte de un organismo autorizado o mediante autorización de cualquier administración estatal, autonómica o local.

La ejecución, preparación y realización de informes y estudios técnicos y económicos que directa o indirectamente, puedan estar relacionados con las actividades indicadas en el presente artículo.

La ejecución y supervisión de ensayos y análisis de laboratorio y de campo.

Administración, dirección, gestión y organización de todo tipo de programas formativos y de centros de formación profesional o de cualquier otra índole, formación y evaluación de personal, así como la creación, edición, publicación y presentación de material formativo y didáctico en general.

En materia de edificación y obra civil, la prestación de servicios como entidad de control de calidad, la asistencia técnica a la dirección de obra y a la propiedad en la gestión, inspección y control técnico de obras e instalaciones asociadas, la realización de calibraciones, análisis y ensayos, peritajes y estudios de daños para el control técnico de materiales, productos, obras, equipos de e instalaciones, tanto en laboratorios propios como a pie de obra, y la prestación de servicios de coordinación de seguridad y salud en aplicación del Real Decreto 1627/97.

La prestación del servicio como Servicio de Prevención Ajeno de acuerdo con la normativa vigente.

La prestación del Servicio de Inspección de Embarcaciones según la normativa vigente.

Funciones de verificación, inspección y control en materia de urbanismo como entidad colaboradora de la administración.

Inspección de instalaciones con riesgo de legionelosis según normativa vigente, quedando excluidas todas aquellas actividades relacionadas con la prevención de la legionelosis prohibidas expresamente por la legislación vigente.

Misiones comerciales de inicio, implementación, seguimiento y o cierre de proyectos de asistencia técnica internacional en países en vías de desarrollo.

Por ello, el personal contratado para tal fin vendrá obligado a desplazarse a las industrias o instalaciones de los clientes o a otro centro de trabajo de la propia Empresa, cuantas veces y por el tiempo que sea necesario, con el derecho a las compensaciones económicas específicas que para tales supuestos se establecen en el presente Convenio.

En determinados casos y circunstancias excepcionales las Empresas podrán convenir individualmente con el trabajador los desplazamientos y las compensaciones a las que hubiera lugar, siempre y cuando se respeten las condiciones mínimas establecidas en este convenio.

En consecuencia, cuando sea necesario por motivos de trabajo, las Empresas podrán desplazar temporalmente a los trabajadores contratados para realizar dichas actividades. Cuando ello ocurra o cuando por el grupo profesional o porque así lo establezca el contrato de trabajo los trabajadores deban desplazarse a una población distinta a aquella en la que radique su domicilio habitual, las Empresas abonarán además de los salarios, los gastos de viaje, estancia y manutención.

Todo trabajador desplazado a otra empresa u obras por razón de servicio, se atenderá al horario del centro del trabajo de destino, si bien, en cuanto al cómputo de las horas trabajadas durante el tiempo de su desplazamiento, se respetarán las existentes en su empresa de origen.

Los plazos de preaviso, compensaciones, condiciones y criterios relativos a la movilidad geográfica de los trabajadores serán los establecidos en este Convenio. Las Empresas pondrán a disposición de los trabajadores las herramientas de gestión de reserva de viajes y de registro de tiempos y gastos adecuadas y les proporcionarán la formación e información necesaria para su uso.

**18.2 Desplazamiento. Preaviso.** Las Empresas preavisarán al trabajador de los desplazamientos que éste deba realizar, considerando los siguientes plazos, salvo aquellos casos de extrema necesidad:

Si el desplazamiento tuviera una duración entre 1 y 7 días se preavisará con una antelación mínima de dos días laborables.

Si el desplazamiento tuviera una duración entre 8 y 14 días se preavisará con una antelación de 5 días naturales de antelación.

Si la duración del desplazamiento fuese de entre 15 y 30 días el preaviso se comunicará con 8 días naturales de antelación.

Si la duración del desplazamiento fuese superior a 30 días, el preaviso no podrá ser inferior a 10 días naturales.

18.3 Compensaciones por desplazamientos. Atendiendo a la dificultad que supone para el trabajador la conciliación de su vida personal y familiar cuando se encuentra desplazado fuera de su domicilio habitual, se tendrán en cuenta las consideraciones y compensaciones por desplazamientos siguientes:

Cuando sea viable temporal y económicamente, el trabajador desplazado tendrá derecho al viaje de ida y vuelta para pasar el fin de semana o los días no laborables en su domicilio habitual asumiendo las Empresas los gastos exclusivos del viaje a su domicilio. En ese caso, durante los días que el trabajador regrese a su domicilio no se abonarán dietas y no se interrumpirá el cómputo de días de desplazamiento a efectos de tipo de dieta aplicable.

En el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los días de viaje. El coste de los viajes de ida y vuelta de los trabajadores del lugar de prestación de servicios al domicilio serán a cargo de las Empresas.

Estas fechas de compensación por tiempo de descanso equivalente serán de mutuo acuerdo, priorizando el criterio de la empresa y en el supuesto de la imposibilidad de compensación con descanso se abonará en base a precio hora.

Plus por desplazamiento a zonas de alto riesgo: las Empresas abonarán un plus de 50,00 euros brutos diarios a aquellos trabajadores que sean desplazados para el desarrollo de sus funciones a zonas y/o países, considerados por las Empresas, como peligrosos o de alto riesgo. Las zonas de alto de riesgo serán las que en todo momento aparezcan en el área «travel security» de la web corporativa.

Las condiciones establecidas en este Convenio tendrán carácter de mínimo para los supuestos de movilidad geográfica. Las Empresas y los trabajadores podrán pactar, a título individual, en supuestos de obras o contratos específicos o lugar o circunstancias excepcionales condiciones distintas o que mejoren las establecidas en este Convenio.

18.4 Prioridades de permanencia ante desplazamientos temporales. Cuando por razones de operativa del negocio sea necesario desplazar a un trabajador que haya sido contratado para realizar actividades itinerantes y móviles o que por su grupo profesional o contrato de trabajo le sea exigible el desplazamiento, y exista más de un trabajador adecuado para realizar tal actividad, las Empresas facilitarán el diálogo para alcanzar acuerdos satisfactorios en materia de desplazamientos buscando respetar, cuando sea posible, los siguientes criterios de prioridad a la hora de elegir el trabajador a desplazar:

1. La existencia de razones objetivas.
2. La existencia de un acuerdo entre el trabajador y las Empresas.
3. La existencia de trabajadores que se ofrezcan a desplazarse de forma voluntaria.
4. La existencia de una distribución equitativa aplicando un sistema rotatorio entre los trabajadores implicados.
5. La existencia de un acuerdo entre los trabajadores elegibles y las Empresas.

18.5 Traslados. El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Se consideraran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo la indemnización establecida al efecto en la legislación vigente.

La compensación por traslado comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo y de sus pertenencias, en los términos que se convengan entre las partes, que nunca será inferior a los límites siguientes:

Las Empresas ofrecerán una compensación económica a tanto alzado y que se abonará de una sola vez equivalente a dos mensualidades de salario base bruto mínimo garantizado del grupo profesional más la parte del complemento ad personam que proviene de la diferencia de salarios base tras el ejercicio inicial de asignación a grupo y nivel profesional.

Asimismo, el trabajador tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro días laborables.

Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado y previa aceptación de las Empresas firmantes, el trabajador no tendrá derecho a compensación por los gastos descrita en el párrafo anterior.

Si excepcionalmente el traslado se realizase al extranjero, las correspondientes compensaciones serán pactadas de forma individualizada en función de las características del país de destino.

Los traslados de centro de trabajo derivados del cierre de centro de trabajo están incluidos en el ámbito de este artículo, al amparo de lo establecido legalmente al efecto.

#### Artículo 19. *Vehículo automóvil y kilometraje.*

19.1 La utilización de un vehículo automóvil es condición indispensable y requisito fundamental para desarrollar el trabajo encomendado. En consecuencia, es requisito fundamental para el inicio de la prestación de servicios que el trabajador (i) disponga de automóvil, salvo en los casos en los que resulte aplicable la asignación de un vehículo de empresa, según se establece en el punto 2 de este artículo; (ii) cuente con el seguro obligatorio vigente; y (iii) esté habilitado legalmente para su conducción. El trabajador deberá mantener el cumplimiento de dichas obligaciones durante la vigencia del contrato. El personal de los siguientes puestos profesionales queda excluido de la obligación de aportar su vehículo propio;

Telefonista/Recepcionista.

Auxiliar administrativo, Administrativo 1 y Administrativo 2.

Asistente Comercial 1 y Asistente Comercial 2.

19.2 Modalidades del uso de vehículo: Se contemplan tres modalidades diferentes de uso de vehículo en función de los kilómetros medios mensuales realizados por el trabajador en los 6 meses anteriores a la revisión del kilometraje, más una cuarta modalidad, de uso puntual de vehículo de empresa compartido.

En todos los casos, la revisión del promedio mensual de kilómetros se realizará en los meses de enero y julio de cada año.

Modalidad 1. Realización de menos de 900 km mensuales de media.

Los trabajadores deberán utilizar para su prestación de servicios un vehículo particular. Los gastos de toda índole relativos al vehículo automóvil que sea propiedad del trabajador (compra, amortización, mantenimiento, seguro obligatorio, combustible, impuestos, tasas, sanciones, etc.) serán por cuenta del trabajador.

Las Empresas abonarán al trabajador el kilometraje mensual registrado en la herramienta corporativa de tiempos y gastos a razón de 0,31 euros brutos por km recorrido. Dicho importe será revisable en enero de 2017, estableciendo un límite máximo de 0,33 euros brutos por km recorrido y un límite mínimo de 0,29 euros brutos por km recorrido.

En enero de 2017 el precio del kilometraje se actualizará, tomando como referencia el precio de 0,31 euros/km y el Índice Nacional de Carburantes y Lubricantes de enero 2016, en el mismo porcentaje que haya variado durante el ejercicio 2016 dicho Índice publicado por el Instituto Nacional de Estadística. A dicha variación se le aplicarán los topes de máximo y mínimo reflejados anteriormente.

Modalidad 2. Realización de entre 901 y 2.000 km. de media: El trabajador podrá optar entre una de las siguientes opciones:

1) Vehículo de empresa de uso profesional: Las Empresas facilitarán un vehículo blanco y rotulado, no compartido, en modalidad de renting y tarjeta SOLRED vinculada al vehículo para su uso en desplazamientos por motivos laborales.

2) Vehículo de empresa de uso mixto particular y profesional: Las Empresas facilitarán un vehículo rotulado, no compartido, en modalidad de renting para su uso de lunes a domingo y tarjeta SOLRED vinculada al vehículo para su uso en desplazamientos por motivos laborales. En este caso, el trabajador se hará responsable de sus obligaciones fiscales y la empresa practicará las correspondientes retenciones.

3) Vehículo particular: El trabajador utilizará su vehículo particular para la realización de sus funciones, asumiendo los gastos de toda índole relativos al vehículo (compra, amortización, mantenimiento, seguro obligatorio, combustible, impuestos, tasas, sanciones, etc.). En este caso, las Empresas abonarán el kilometraje mensual registrado en la herramienta corporativa de tiempos y gastos a razón de 0,19 euros/km y un plus disponibilidad de 120 euros brutos al mes en concepto de puesta a disposición de su vehículo particular para la actividad laboral.

Modalidad 3. Realización de más de 2.000 km mensuales de media: El trabajador podrá optar entre una de las siguientes opciones:

1) Vehículo de empresa de uso profesional: Las Empresas facilitarán un vehículo blanco y rotulado, no compartido, en modalidad de renting y tarjeta SOLRED vinculada al vehículo para su uso en desplazamientos por motivos laborales.

2) Vehículo de empresa de uso mixto particular y profesional: Las Empresas facilitarán un vehículo blanco y rotulado, no compartido, en modalidad de renting para su uso de lunes a domingo y tarjeta SOLRED vinculada al vehículo para su uso en desplazamientos por motivos laborales. En este caso, el trabajador se hará responsable de sus obligaciones fiscales y la empresa practicará las correspondientes retenciones.

Modalidad 4. Vehículo de empresa de uso profesional compartido: en aquellas actividades que requieran transitar por vías de difícil acceso o transportar equipos, materiales o herramientas que por su dimensión o peligrosidad requieran un vehículo especial, las Empresas facilitarán los vehículos adecuados a los trabajadores de un determinado departamento o grupo profesional. El coste íntegro de estos vehículos y del combustible será a cargo de la empresa.

19.3 Aclaraciones. Todo empleado que haya optado por la modalidad de vehículo de empresa de uso mixto particular y laboral, y por ser este blanco y rotulado, recibirá una compensación como plus de imagen del 14,20 % del coste del vehículo.

En el caso de que, tras la revisión de la media de kilómetros, un trabajador al que se le ha asignado un vehículo de empresa deje de estar obligado a usar dicho vehículo de empresa, tendrá derecho a seguir utilizándolo, como mínimo, hasta el final del periodo de renting establecido, con un mínimo de 6 meses de uso. Lo anterior aplicará sin perjuicio del acuerdo que puedan alcanzar el trabajador y las Empresas en relación con el uso del vehículo por el trabajador.

Transitoriamente, aquellos empleados que hayan adquirido un vehículo (por requisitos del puesto de trabajo) con posterioridad al 1 de enero de 2013 y hasta la firma del Convenio y se vean obligados a asumir un vehículo de renting por haber alcanzado el número de kilómetros mensuales establecido en el apartado 19.2 anterior, podrán optar por la Modalidad 2, opciones 1, 2 ó 3 expuestas anteriormente hasta la finalización de este convenio 31 de diciembre de 2017.

Asimismo, aquellos empleados que tras los periodos de revisión semestral de los promedios de kilometraje les resultase de aplicación la modalidad 3 y hubiesen adquirido un vehículo en los doce meses anteriores podrán optar por la modalidad 2, opciones 1, 2 ó 3 expuestas anteriormente hasta la finalización de este convenio 31 de diciembre de 2017.

El personal que actualmente dispone de vehículo de empresa bajo la modalidad de renting no podrá optar por ninguna de las opciones anteriores hasta el vencimiento del contrato de renting de su actual vehículo.

A excepción del personal ubicado dentro del grupo profesional de «coordinador», el trabajador que, cumpliendo los requisitos de kilometraje anteriormente comentados, opte o le corresponda el uso de un vehículo de empresa de lunes a domingo podrá elegir un vehículo de un nivel superior al inicialmente asignado, asumiendo el trabajador la diferencia de coste de renting.

19.4 Abono del importe del kilometraje. Las Empresas únicamente abonarán el kilometraje que derive de los desplazamientos que los trabajadores realicen por cuenta de las Empresas y con objeto de su prestación de servicios, siempre y cuando estén debidamente introducidos e informados en la herramienta corporativa destinada al efecto y hayan sido aprobados por el responsable del trabajador, de conformidad con lo establecido en el apartado 2 de esta artículo.

Dicho importe incluye el gasto de combustible, así como el desgaste del vehículo automóvil.

19.5 Política de vehículos y desplazamientos. Las condiciones de uso de los vehículos, de las plazas de aparcamiento y de las tarjetas de combustible para el repostaje de carburante se establecerán en las políticas de vehículos y desplazamientos que las Empresas aprobarán al efecto y acerca de las cuales informarán a los trabajadores.

Sin perjuicio de lo anterior, se acuerda que:

1) Cuando para realizar su jornada diaria el trabajador deba recoger o entregar el vehículo de empresa, equipos u otras herramientas necesarias para al ejercicio de sus funciones, el tiempo de trabajo efectivo computará desde el momento en que el trabajador recoja o entregue tales instrumentos y finalizará, en su caso, cuando regrese o entregue dicho vehículo, equipos o herramientas en el lugar designado por la Empresa o el lugar de pernocta si el trabajador se encuentra desplazado fuera de su domicilio.

2) Se comunicará e informará a los trabajadores de las opciones de uso de vehículo disponibles, tanto con anterioridad a su incorporación al puesto de trabajo como ante modificaciones que puedan afectarle, de forma que se garantice la elección informada del trabajador.

3) Cuando no exista acuerdo en la modalidad de uso del vehículo, intervendrá la Comisión Paritaria la cual analizará la situación y establecerá los criterios de uso conforme a las condiciones del trabajador y las necesidades de la actividad.

4) La política de vehículos de empresa y desplazamientos profesionales y el procedimiento o manual para declarar el kilometraje en la herramienta corporativa correspondiente estará a disposición de los trabajadores en el portal del empleado.

## Artículo 20. *Dietas.*

20.1 Dietas. Las dietas se devengarán por los días en los que el trabajador realice su actividad fuera del término municipal de su centro de trabajo habitual, y del que constituye su domicilio, y a distancia suficiente que no permita la pernocta en su residencia habitual. La dieta se abonará únicamente cuando los gastos de manutención y alojamiento sean sufragados directamente por el propio empleado.

Para el percibo de la dieta será necesario que el trabajador haga entrega de su parte de trabajo en el que se indique el lugar de prestación del servicio.

En los desplazamientos con ocasión del trabajo, los empleados tendrán la obligación de reservar el alojamiento a través de la herramienta habilitada al efecto y, en consecuencia se abonará únicamente la media dieta (sin pernocta o manutención) establecida en el artículo 20.2 del presente Convenio colectivo.

Salvo en aquellos casos que por mutuo acuerdo entre las partes se opte directamente por la dieta, se utilizará la herramienta corporativa para el alojamiento. Y en aquellos casos en los que no hubiese posibilidad de reserva del alojamiento a través de la herramienta, la empresa asumirá los costes de dicho alojamiento.

La cuantía de las dietas diarias que satisfarán las Empresas es la siguiente:

A. Dietas para desplazamientos de 1 a 7 días: El importe de las dietas diarias para todos los grupos profesionales es de 86,53 euros brutos, independientemente de la duración del desplazamiento.

B. Dietas para desplazamientos de 1 a 30 días: La cuantía de las dietas diarias para todos los grupos profesionales es de 49,92 euros brutos.

C. Dietas para desplazamientos de más de 30 días: La cuantía de las dietas diarias para todos los grupos profesionales es de 31,06 euros brutos.

El precio de la dieta para desplazamientos a nivel internacional será de 91 euros brutos diarios a contar desde el primer día de desplazamiento.

Estos importes estarán vigentes desde el 1 de enero de 2016 y durante toda la vigencia del Convenio. En todos los casos los importes establecidos se percibirán desde el primer día de desplazamiento. A los efectos del cómputo de los días de duración del desplazamiento, se tendrá en cuenta que las festividades, así como lo establecido en el artículo 18.3 del presente Convenio, no lo interrumpen. En ningún caso se abonarán dietas durante los días de vacaciones.

En el supuesto de tratarse de distinto desplazamiento el cómputo de los días deberá reiniciarse.

Las dietas para todo el personal de las Empresas son las establecidas en los párrafos anteriores a excepción de las obras específicas que la Empresa podrá pactar un precio individualmente con el empleado dependiendo de las circunstancias del trabajo o lugar de emplazamiento o bien cuando, a criterio de cada una de las Empresas, se den circunstancias excepcionales y se tenga que adecuar el precio a las mismas.

En ningún caso, la realización del trabajo encomendado por la empresa podrá suponer un coste económico al trabajador, siempre previa aceptación de su inmediato superior.

20.2 Manutención media dieta. Cuando el trabajador no pueda regresar a comer y/o cenar a su domicilio por encomendarle su empleador la realización de trabajos en lugar distinto del habitual tendrá derecho a percibir el importe de 11,09 euros brutos al día en concepto de media dieta por la comida y/o 11,09 euros brutos por la cena. Estos importes serán incompatibles con las dietas o compensaciones fijadas en el apartado 20.1 anterior.

### CAPÍTULO III

#### Clasificación profesional

##### Art. 21. *Clasificación profesional.*

La clasificación profesional de los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo se efectuará atendiendo fundamentalmente a los criterios que fija el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

Dado que esta clasificación sustituye el sistema anterior, basado en categorías, estas se tomarán como una de las referencias iniciales para la integración en grupos profesionales.

	Soporte		Comercial		Operaciones				Dirección
Grupo 8									MANAGER
Grupo 7								COORD 2	
Grupo 6						MEDICO		INSPECTOR 4	GESTOR DE PROYECTOS 2
Grupo 5					TECNICO PRL 2	COORD. SEG & SALUD		INSPECTOR 3	GESTOR DE PROYECTOS 1
Grupo 4			COMERCIAL 3		TECNICO PRL 1			INSPECTOR 2	
Grupo 3		ADMINISTRATIVO 2	COMERCIAL 2	DUE			TECNICO 2	INSPECTOR 1	
Grupo 2		ADMINISTRATIVO 1	ASISTENTE COMERCIAL 2	COMERCIAL 1			TECNICO 1		
Grupo 1	MENSAJERO	TELEFONISTA-RECEPCIONISTA	ALUXILIAR ADMINISTRATIVO	ASISTENTE COMERCIAL 1			AUX. TECNICO		

El sistema de clasificación profesional se estructura en los siguientes niveles organizativos:

- Familia profesional.
- Grupo profesional.
- Puesto de trabajo.

21.1 Familia profesional: Será el ámbito que relaciona un conjunto de áreas de actividad, grupos profesionales, y puestos de trabajo con aportaciones de tipo similar al negocio. Se identifican cuatro familias profesionales.

**Familia soporte:** Son posiciones cuya responsabilidad básica es la de ofrecer distintos servicios de valor añadido a la organización para dar respuesta a las necesidades generales que facilitan el funcionamiento de los procesos de apoyo administrativo al cliente interno y externo. Se encuadran en esta familia los puestos relacionados con funciones administrativas, de gestión de la información y de servicios generales.

**Familia comercial:** Son posiciones cuya responsabilidad primaria es asegurar los ingresos mediante el posicionamiento de las empresas firmantes en los mercados, interactuando con clientes y coordinando distintos recursos y medios en los procesos de venta. Se encuadran en esta familia los puestos relacionados con funciones comerciales.

**Familia de operaciones:** es la familia propiamente productiva, constituida por las personas cuya responsabilidad principal es la realización de todos los servicios que ofrecen las empresas firmantes a los clientes. Son posiciones, generalmente con un perfil técnico, que llevan a cabo sus funciones tanto en las instalaciones de los clientes como en las oficinas de las empresas firmantes, ejecutando y completando los trabajos ofertados que acaban siendo facturados. Se incluyen en esta familia los puestos de inspectores, técnicos, gestores de proyectos, etc. encuadrados en distintas áreas por líneas de actividad o especialización que pueden interrelacionarse.

Asimismo se encuadrarán aquellas posiciones con una responsabilidad básica de las personas cuyos puestos de trabajo se encuadran en esta familia es la del aseguramiento de la conformidad mediante la aplicación, adaptación, evaluación, control y comunicación de la normativa necesaria para garantizar la calidad, seguridad de los servicios prestados a los clientes, así como la prevención, control, vigilancia y seguimiento de la seguridad y salud de los trabajadores. Establecen los procedimientos internos a seguir, supervisan su cumplimiento y previenen y vigilan la seguridad y salud de los trabajadores. Aunque sus funciones técnicas tienen principalmente una orientación interna, en ocasiones, parte de su tiempo también puede producir resultados operativos con clientes externos. Con carácter general los puestos que se encuadran en esta familia son de los del área técnica y del área de la medicina del trabajo.

**Familia de dirección:** Se incluirán aquellas posiciones cuya responsabilidad primaria es ejercer la potestad directiva y asegurar el funcionamiento y la gestión del ámbito de la organización a su cargo asumiendo decisiones y coordinando distintos recursos y medios en función de su situación en el organigrama jerárquico de las empresas. Se incluyen en esta familia los puestos de managers y coordinadores encuadrados en la estructura organizacional según su nivel y ámbito de responsabilidad.

21.2 Grupo profesional: Se entiende por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

Los factores que influyen en la determinación de pertenencia a un determinado grupo profesional se definen a continuación:

A. 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.

B. Autonomía. Factor en el que se tiene en cuenta la mayor, o menor, dependencia de directrices o normas, y de la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende, tanto la necesidad de detectar problemas, como la de plantear soluciones a los mismos.

C. Complejidad. Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, de posibles variables que pueden aparecer durante el desempeño de las funciones, obligando a la toma de decisiones al respecto.

D. Gestión de personas: Factor para cuya valoración se tiene en cuenta la autoridad que la posición le confiere, de forma apropiada y efectiva, para que los equipos contribuyan activa y adecuadamente en la construcción de objetivos establecidos.

Las Empresas establecen 8 grupos profesionales que se definen como sigue a continuación:

#### Grupo 1:

Criterios generales: Están encuadradas en este grupo las posiciones con una dependencia total de las directrices recibidas y con niveles mínimos de autonomía. Están bajo supervisión muy estrecha del responsable directo, cuyos puestos requieren habilidad para comprender instrucciones verbales y/o escritas y ejecutar tareas simples de carácter repetitivo.

Titulación mínima requerida: Como criterio general se ubicarán aquellas posiciones que requieran de Educación Secundaria Obligatoria o equivalente.

#### Grupo 2:

Criterios generales: Están encuadradas en este grupo las posiciones con alta dependencia de las directrices recibidas, aplicando rutinas de trabajo muy definidas, y que requieren habilidad para comprender instrucciones verbales y/o escritas y ejecutar procedimientos estandarizados y simples.

Titulación mínima requerida: Como criterio general se ubicarán aquellas posiciones que requieran de Ciclo Formativo de Grado Medio o equivalente.

#### Grupo 3:

Criterios generales: Están encuadradas en este nivel las posiciones que si bien mantienen un alto nivel de dependencia de las directrices que reciben, pueden desarrollar sus tareas diarias con cierta independencia, y que han de considerar variaciones en la secuencia de sus tareas en función de las diferentes situaciones que puedan acontecer en el desarrollo de las mismas, ajustándose a procedimientos estandarizados y simples.

Titulación mínima requerida: Como criterio general se ubicarán aquellas posiciones que requieran formación de Ciclo Formativo de Grado Medio o equivalente.

#### Grupo 4:

Criterios generales: Están encuadradas aquellas posiciones que aun teniendo directrices establecidas previamente, tiene la autonomía suficiente para ordenar sus

funciones sin una supervisión diaria de las mismas, al mismo tiempo que tienen cierta libertad para determinar cuál es el procedimiento más adecuado a aplicar, de entre un número limitado de procedimientos, en las incidencias que pueden producirse en el desarrollo de sus funciones.

Titulación mínima requerida: Como criterio general se ubicarán aquellas posiciones que requieran formación de Titulado Medio o equivalente.

#### Grupo 5:

Criterios generales: Están encuadradas aquellas posiciones que, requiriendo de seguimiento, tienen un cierto grado de autonomía en las funciones que desarrollan, que pueden coordinar el trabajo de otros, pero estando estas labores muy determinadas por las directrices establecidas en los procedimientos de la compañía, y que tienen cierta libertad para determinar cuál es el procedimiento más adecuado a aplicar, de entre un número amplio de procedimientos más complejos, en las incidencias que pueden producirse en el desarrollo de sus funciones. Asimismo son posiciones que ejercen supervisión directa de equipos reducidos siguiendo procedimientos previamente definidos de carácter más rutinario.

Titulación mínima requerida: Como criterio general se ubicarán aquellas posiciones que requieran formación de Titulado Medio o equivalente.

#### Grupo 6:

Criterios generales: Están encuadradas aquellas posiciones que operan dentro de los procedimientos e instrucciones generales de trabajo establecidos que pueden tener algún equipo/persona de trabajo a su cargo y que pueden diseñar, y decidir, los procedimientos de trabajo a seguir en su ámbito de actuación. La supervisión se centra en el avance de los resultados y consecución de objetivos. Son posiciones que además de decidir el procedimiento a aplicar, tienen capacidad para considerar su definición y diseño en base a necesidades detectadas en el desarrollo de sus funciones, y que ejercen supervisión directa de equipos reducidos ejecutando y haciendo ejecutar las directrices, procedimientos y normativas preestablecidas.

Titulación mínima requerida: Como criterio general se ubicarán aquellas posiciones que requieran formación de Titulado Medio o equivalente.

#### Grupo 7:

Criterios generales: Están encuadradas aquellas posiciones que operando dentro de los procedimientos establecidos, coordinando equipos de trabajo y diseñando los procedimientos de trabajo a seguir, con un mayor grado de autonomía dado sus conocimientos y experiencia. La supervisión se centra en el avance de los resultados y consecución de objetivos a medio plazo. Son posiciones que además de decidir el procedimiento a aplicar, tienen capacidad para definir y diseñar procedimientos en base a una estrategia previamente establecida con principios y objetivos específicos claramente definidos. Asimismo ejercen supervisión directa de equipos que transmiten los procedimientos, directrices y normativas previamente establecidos. Dan apoyo en la consecución de los objetivos.

Titulación mínima requerida: Como criterio general se ubicarán aquellas posiciones que requieran formación de Titulado Medio o equivalente con formación y/o experiencia específica del puesto a desarrollar.

#### Grupo 8:

Criterios generales: Se encuadran en este nivel aquellos puestos que planifican, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desarrollo de negocio y de la Empresa, toman decisiones o participan en su elaboración. Estas posiciones gozan de un alto grado de autonomía para la consecución de los objetivos marcados por la compañía. Son posiciones cuyas funciones comprenden la elaboración de la política de

organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y, el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada.

Estas posiciones ejercen supervisión de equipos, bien directamente o a través de los coordinadores. Definen las directrices y establecen objetivos, responsabilidades y funciones de un modo claro y preciso, así como la evaluación, y desarrollo, de todos ellos.

Titulación mínima requerida: Como criterio general se ubicarán aquellas posiciones que requieran formación de Titulado Medio o equivalente con amplia experiencia y formación de Postgrado.

21.3 Puesto de trabajo: será el conjunto de tareas y funciones, más o menos específico, relacionados con los objetivos, funciones y titulaciones mínimas requeridas, como criterio general, asignadas a los trabajadores. A continuación se detallan, como criterio general pero no limitativo, las principales funciones para cada puesto:

Familia soporte. Dentro de la Familia soporte se ubicarán las posiciones de Mensajero, Recepcionista-Telefonista y Administrativo (Auxiliar, Administrativo 1 y Administrativo 2).

#### Mensajero.

Nivel de grupo profesional.	1
Objetivo.	Recoger, transportar y entregar la correspondencia, documentación y paquetería dentro y fuera de la empresa.
Familia profesional.	Familia de Soporte.
Titulación mínima requerida.	Educación Secundaria Obligatoria o equivalente.
Funciones principales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Recoger, transportar y entregar correspondencia, documentación y paquetería dentro y fuera de la empresa.</li> <li>b) Retirar y depositar en las diferentes dependencias, organismos, instituciones, fundaciones y cualquier otra entidad: comunicaciones, documentos, paquetería, etc.</li> <li>c) Efectuar operaciones y gestiones bancarias, tales como: depósitos de cheques, efectivo, retira chequeras, transferencias, etc.</li> <li>d) Gestionar pedidos de materiales, artículos de oficina y equipos que se requieren, de acuerdo a las necesidades de la empresa.</li> </ul>

#### Recepcionista-Telefonista.

Nivel de grupo profesional.	1
Objetivo.	Centralizar y gestionar la recepción de llamadas, visitas, correspondencia y servicios de mensajería desde la recepción central del edificio.
Familia profesional.	Familia de soporte.
Titulación mínima requerida.	Educación Secundaria Obligatoria o equivalente.
Funciones principales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Recepcionar llamadas y en general operaciones relativas a la centralita telefónica y comunicaciones.</li> <li>b) Gestionar reservas de salas de reuniones, plazas de parking así como recepción y distribución del correo y mensajería.</li> <li>c) Preparar correspondencia y paquetes para su distribución, tanto en la propia oficina como al exterior, recepcionando, clasificando, registrando informáticamente y distribuyendo toda la correspondencia recibida.</li> <li>d) Identificar, registrar y anunciar visitas.</li> <li>e) Controlar y distribuir material consumible de oficinas.</li> <li>f) Controlar los ficheros telefónicos, con la finalidad de conseguir una buena comunicación en el centro y con el exterior.</li> </ul>

## Auxiliar Administrativo.

Nivel de grupo profesional.	1
Objetivo.	Realizar tareas administrativas básicas, y de soporte en general, que facilitan el funcionamiento de la organización y el servicio de atención al cliente interno y externo, así como tareas fijas y habituales de operaciones y rutinas administrativas establecidas que, en general, son las puramente mecánicas e inherentes al trabajo de oficina, que pueden ubicarse tanto en departamentos centralizados como descentralizados.
Familia profesional.	Familia de soporte.
Titulación mínima requerida.	Educación Secundaria Obligatoria o equivalente.
Funciones principales.	Fundamentalmente se trata de funciones relacionadas con el soporte administrativo, la gestión de cobros y el proceso de facturación estandarizado o pre-elaborado, tales como: <ul style="list-style-type: none"><li>a) Atención básica al público en general y a clientes en particular.</li><li>b) Manejo de aplicaciones corporativas, introduciendo y manteniendo datos, y obteniendo la información que ofrecen.</li><li>c) Tratamiento de textos, presentaciones, bases de datos y hojas de cálculo sobre plantillas estandarizadas.</li><li>d) Elaboración, envío y seguimiento de facturas.</li><li>e) Archivo y registro de información/documentación</li><li>f) Tramitación de pedidos de materiales, equipos y servicios.</li><li>g) Reserva de viajes, y salas de reuniones.</li><li>h) Gestión logística de viajes, correo y reuniones.</li><li>i) Gestión de cobros.</li></ul>

## Administrativo.

Nivel de grupo profesional.	2
Objetivo.	Realizar gestiones administrativas demandadas por las necesidades de funcionamiento de la organización y del servicio al cliente interno y externo, completando los diferentes procesos de soporte administrativo, habitualmente dentro de un equipo de soporte centralizado.
Familia profesional.	Familia de soporte.
Titulación mínima requerida.	Ciclo Formativo de Grado Medio o equivalente.
Funciones principales.	Fundamentalmente se trata de las funciones relacionadas con la gestión de contratos, el cálculo y la elaboración de la facturación, la gestión de informes, la gestión documental con autoridades y la planificación a registrar dada. Ocasionalmente, podrá asumir funciones propias del Auxiliar Administrativo y, otras tales como: <ul style="list-style-type: none"><li>a) Planificación de agendas internas y de servicios a clientes.</li><li>b) Tramitación de pedidos de materiales, equipos y servicios.</li><li>c) Envío de documentación y gestión de aplicativos externos para la Coordinación de Actividades Empresariales.</li><li>d) Tramitación y legalización de documentación de instalaciones.</li><li>e) Comunicaciones a organismos externos (autoridades).</li><li>f) Creación y desarrollo de presentaciones, bases de datos y hojas de cálculos.</li></ul>

## Administrativo 2.

- Nivel de grupo profesional. 3
- Objetivo. Realizar gestiones administrativas que dan respuesta a procesos completos, en ocasiones de carácter multidisciplinar, y que pueden ubicarse tanto en departamentos centralizados como descentralizados.
- Familia profesional. Familia de soporte.
- Titulación mínima requerida. Ciclo Formativo de Grado Superior o equivalente.
- Funciones. Fundamentalmente facilita la respuesta a las funciones administrativas requeridas directamente por un departamento, responsable de unidad de negocio, y/o coordinador. Dependiendo de si se ubica en unidades centralizadas, podrá asumir funciones propias del Administrativo 1 y habitualmente desarrollará las funciones de planificación, gestión de contratos nacionales y otras tales como:
- Extraer, analizar, controlar y asegurar la calidad de los datos y la información administrativa registrada.
  - Planificación de las inspecciones de una unidad de negocio, departamento, oficina o actividad.
  - Control y gestión administrativa de contratos nacionales y proyectos.
  - Funciones de Key User.

Familia Comercial. Dentro de la Familia Comercial se ubicarán las posiciones de Asistente Comercial y Comercial.

## Asistente comercial 1.

- Nivel de grupo profesional. 1
- Objetivo. Realizar tareas administrativas que tengan alguna relación comercial con los clientes, desarrollando gestiones básicas dentro del ámbito comercial, recibiendo, registrando y transmitiendo información y documentación, así como operaciones de tratamiento de datos, con actuaciones y argumentos previamente establecidos.
- Familia profesional. Familia comercial.
- Titulación mínima requerida. Educación Secundaria Obligatoria o equivalente.
- Funciones principales.
- Emitir llamadas telefónicas para concertar entrevistas comerciales u otros fines relacionados con la venta directa de productos y servicios de las empresas firmantes.
  - Recepcionar llamadas en relación con servicios previamente ofertados por cualquier medio, así como todas aquellas funciones equivalentes que le asigne su superior.
  - Colaborar y/o elaborar ofertas comerciales.
  - Realizar el seguimiento de las ofertas comerciales y elaborar informes con los resultados detectados en las distintas campañas comerciales.
  - Mantener actualizadas las correspondientes bases de datos, y herramientas de gestión.
  - Colaborar en la resolución de incidencias transmitidas por los clientes.
  - Gestionar los pedidos recibidos.
  - Estarán ubicados aquellos empleados que desarrollen de forma habitual las funciones enunciadas anteriormente, centrándose su actividad principal en la venta recurrente.

## Asistente comercial 2.

Nivel de grupo profesional.	2
Objetivo.	Realizar tareas administrativas que tengan alguna relación comercial con los clientes, desarrollando gestiones básicas dentro del ámbito comercial, recibiendo, registrando y transmitiendo información y documentación, así como operaciones de tratamiento de datos, con actuaciones y argumentos previamente establecidos.
Familia profesional.	Familia comercial.
Titulación mínima requerida.	Ciclo Formativo de Grado Medio o equivalente.
Funciones principales.	a) Estarán ubicados aquellos empleados que desarrollen de forma habitual las funciones enunciadas en la posición de Asistente Comercial 1 y cuya actividad principal se centre en la venta nueva.

## Comercial.

### Comercial 1.

Nivel de grupo profesional.	2
Objetivo.	Incrementar las ventas, donde se encuadrará la retención de clientes, el crecimiento y desarrollo de las cuentas ya existentes y la incorporación de nuevos clientes, dentro de su área geográfica y en línea con las políticas de la compañía, procedimientos y objetivos establecidos.
Familia profesional.	Familia comercial.
Titulación mínima requerida.	Ciclo Formativo de Grado Medio o equivalente.
Funciones principales.	a) Comercializar de los productos y servicios de las empresas firmantes. b) Promocionar los servicios y productos de las empresas firmantes ejecutando las acciones comerciales establecidas, incluidas las visitas a los clientes. c) Elaborar y realizar el seguimiento de ofertas según los procedimientos establecidos. d) Registrar datos en los sistemas corporativos de información y reportes correspondientes, así como todas aquellas funciones comerciales que le encomiende su superior.

### Comercial 2.

Nivel de grupo profesional.	3
Objetivo.	Incrementar las ventas, donde se encuadrará la retención de clientes, el crecimiento y desarrollo de las cuentas ya existentes y la incorporación de nuevos clientes, dentro de su área geográfica y en línea con las políticas de la compañía, procedimientos y objetivos establecidos.
Familia profesional.	Familia comercial.
Titulación mínima requerida.	Ciclo Formativo de Grado Medio o equivalente.
Funciones principales.	Asumirá las funciones del Comercial 1 y otras tales como: a) Gestionar la cartera y realizar la prospección de su mercado potencial de referencia y clientes del ámbito. b) Identificar potenciales clientes y realizar el proceso de negociación de venta del producto/servicio a los mismos. c) Llevar a cabo la estrategia comercial establecida por la Dirección Comercial.

## Comercial 3.

Nivel de grupo profesional.	4
Objetivo.	Incrementar las ventas, donde se encuadrará la retención de clientes, el crecimiento y desarrollo de las cuentas ya existentes y la incorporación de nuevos clientes, dentro de su área geográfica y en línea con las políticas de la compañía, procedimientos y objetivos establecidos.
Familia profesional.	Familia comercial.
Titulación mínima requerida.	Titulado de Grado Medio o equivalente.
Funciones principales	Asumirá las funciones del Comercial 2 y otras tales como: a) Desarrollar y liderar acciones de marketing que se definan en sus entornos de trabajo (geográficos o de productos).

## Familia operaciones. Diplomado Universitario en Enfermería (DUE).

## DUE.

Nivel de grupo profesional.	3
Objetivo.	Promocionar la salud, y prevenir la pérdida de ésta por causas relacionadas con el puesto de trabajo.
Familia profesional.	Familia de Operaciones.
Titulación mínima requerida.	Diplomado Universitario de Enfermería con la especialidad de Enfermería del Trabajo.
Funciones principales.	a) Realizar Vigilancia de la Salud. b) Asistencia sanitaria y urgencias en el entorno laboral. c) Colaborar con el Médico en las tareas relacionadas con la Medicina del Trabajo.

## Técnico en Prevención de Riesgos Laborales ( PRL)

## Técnico de Prevención de Riesgos Laborales 1.

Nivel de grupo profesional.	4.
Objetivo.	Gestionar el aseguramiento de un entorno seguro y saludable en la empresa ayudando en la planificación, puesta en marcha, supervisión y mejora de prácticas de trabajo seguras. Todas las funciones indicadas en el nivel intermedio de PRL tal como se definen en el Capítulo VI del Real Decreto 39/1997, Reglamento de los Servicios de Prevención.
Familia profesional.	Familia de Operaciones.
Titulación mínima requerida.	Titulado de Grado Medio y especialización en Prevención de Riesgos Laborales (nivel intermedio) o equivalente.

- Funciones principales.
- a) Todas las funciones de un técnico de nivel intermedio tal como se definen en el Capítulo VI del RD 39/1997, Reglamento de los Servicios de Prevención de acuerdo a su especialidad (seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía-psicosociología aplicada)
  - b) Actuar como Recurso Preventivo en los supuestos establecidos en la LPRL y disposiciones legales que la modifiquen.
  - c) Actuar como Coordinador de Actividades Empresariales, según art. 24 de la LPRL y disposiciones legales que lo puedan modificar.
  - d) Conocer, transmitir, cumplir y hacer cumplir, las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, las generales de la Ley de Prevención y Riesgos Laborales.
  - e) Participar en las reuniones preliminares a los trabajos, con objeto de redactar el Protocolo de Seguridad a seguir en la realización posterior del trabajo.
  - f) Realizar servicios de Inspección de Cumplimiento con Normativa e Instrucciones de Trabajo.
  - g) Registrar datos en los sistemas corporativos de información y reportes correspondientes, así como todas aquellas funciones similares que le encomiende su superior.
  - h) Puntualmente podrá realizar la Coordinación de Seguridad y Salud siempre que posea la titulación universitaria de ingeniero, ingeniero técnico, arquitecto o arquitecto técnico.
  - i) Participar en la investigación de accidentes e incidentes laborales
  - j) Realizar formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales y simulacros de emergencia.

## Técnico de Prevención de Riesgos Laborales 2.

- Nivel de grupo profesional. 5
- Objetivo. Gestionar el aseguramiento de un entorno seguro y saludable en la empresa ayudando en la planificación, puesta en marcha, supervisión y mejora de prácticas de trabajo seguras. Todas las funciones indicadas en el nivel superior de PRL tal como se definen en el Capítulo VI del Real Decreto 39/1997, Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Familia profesional. Familia de Operaciones.
- Titulación mínima requerida. Titulado de Grado Medio y especialización en Prevención de Riesgos Laborales o equivalente.
- Funciones principales.
- a) Todas las funciones indicadas para la posición de Técnico PRL 1, tal como se definen en el Capítulo VI del Real Decreto 39/1997, Reglamento de los Servicios de Prevención.
  - b) Todas las funciones de un técnico de nivel superior tal como se definen en el Capítulo VI del Real Decreto 39/1997, Reglamento de los Servicios de Prevención de acuerdo a su especialidad (seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía-psicosociología aplicada).
  - c) Confeción de Planes de Emergencia de las empresas.

## Coordinador de Seguridad y Salud.

- Nivel de grupo profesional. 5
- Objetivo. Garantizar todos los aspectos relativos a la seguridad y salud en obras de construcción, tanto en fase de proyecto como en fase de ejecución de las mismas.
- Familia profesional. Familia de Operaciones.
- Titulación mínima requerida. Titulado de Grado Medio, Postgrado en Prevención de Riesgos Laborales o equivalente.

- Funciones principales.
- a) Coordinar la aplicación de los principios generales de prevención y de seguridad:
    - Tomando las decisiones técnicas y de organización con el fin de planificar los distintos trabajos o fases de trabajo que vayan a desarrollarse simultánea o sucesivamente.
    - Estimando la duración requerida para la ejecución de estos distintos trabajos o fases de trabajo.
  - b) Coordinar las actividades de la obra para garantizar que los contratistas y, en su caso, los subcontratistas y los trabajadores autónomos apliquen de manera coherente y responsable los principios de la acción preventiva que se recogen en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales durante la ejecución de la obra y, en particular, en las tareas o actividades a que se refiere el artículo 10 del Real Decreto 1627/1997.
  - c) Aprobar el Plan de Seguridad y Salud elaborado por el contratista y, en su caso, las modificaciones introducidas en el mismo.
  - d) Organizar la coordinación de actividades empresariales prevista en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
  - e) Coordinar las acciones y funciones de control de la aplicación correcta de los métodos de trabajo.
  - f) Adoptar las medidas necesarias, en caso de proceder, para que sólo las personas autorizadas puedan acceder a la obra.
  - g) Podrá desarrollar, ocasionalmente, actividades de inspección.

## Médico.

- Nivel de grupo profesional. 6
- Objetivo. Promocionar la salud, y prevenir la pérdida de ésta por causas relacionadas con el puesto de trabajo.
- Familia profesional. Familia de Operaciones.
- Titulación mínima requerida. Titulado Superior con la especialidad de Medicina del Trabajo.
- Funciones principales.
- a) Efectuar la Vigilancia de la Salud de los trabajadores.
  - b) Realizar la asistencia sanitaria y urgencias en el entorno laboral, incluidos los primeros auxilios.
  - c) Participar en la investigación de accidentes de trabajo y otros daños a la salud.
  - d) Verificar y controlar de la implantación de medidas preventivas en relación a factores de riesgo.
  - e) Asesorar a la empresa en materia de prevención de riesgos.
  - f) Participar en programas formativos e informativos en materia de prevención.
  - g) Informar de protocolos (cada puesto de trabajo en función de los riesgos para la salud a los que está sometido el trabajador y que se contemplan en la evaluación se le va adscribiendo un protocolo médico).
  - h) Realizar el Plan y la Memoria Anual de Actividades de Medicina del Trabajo.
  - i) Registrar datos en los sistemas corporativos de información y reportes correspondientes, así como todas aquellas funciones similares que le encomiende su superior.
  - j) Impartir formación en materia de Medicina del Trabajo.

## Auxiliar Técnico.

- Nivel de grupo profesional. 1
- Objetivo. Realizar apoyo en las tareas de inspección o inspecciones de carácter muy básico.
- Familia profesional. Familia de Operaciones.

- Titulación mínima requerida. Educación Secundaria Obligatoria o equivalente.
- Funciones principales.
- a) Recoger y evaluar muestras en laboratorio asegurando el cumplimiento de los protocolos de evaluación correspondiente.
  - b) Realizar la vigilancia de trabajos y materiales en obra y almacenes.
  - c) Efectuar el control ambiental de actividades, y asesoramiento básico e implantación de mejoras medioambientales.
  - d) Inspección de limpieza viaria, alumbrado público y entorno ambiental urbano.
  - e) Realizar inventarios de emisiones de contaminantes a la atmósfera.
  - f) Realizar la caracterización de residuos y vertidos industriales, urbanos y mixtos.
  - g) Actividades de seguimiento y control de servicios básicos.
  - h) Registrar datos en los sistemas corporativos de información y reportes correspondientes, así como todas aquellas funciones similares.
  - i) Inspecciones de carácter básico que no requieran al propio auxiliar técnico la acreditación en Organismo de Control.

Técnico.

Técnico 1.

- Nivel de grupo profesional. 2
- Objetivo. Dar soporte desde el punto técnico y de control de calidad en proyectos.
- Familia profesional. Familia de Operaciones.
- Titulación mínima requerida. Ciclo Formativo de Grado Medio o equivalente.
- Funciones principales.
- a) Diseñar y ejecutar proyectos técnicos.
  - b) Realizar el control de calidad para procesos e instalaciones en base a la legislación y/o la normativa vigente.
  - c) Realizar el análisis, mediante ensayos no destructivos convencionales de materias, y productos en proceso.
  - d) Interpretar de resultados.
  - e) Elaborar informes y/o memorias técnicas.
  - f) Analizar incidencias a nivel técnico, y proponer soluciones.

Técnico 2.

- Nivel de grupo profesional. 3
- Objetivo. Dar soporte desde el punto técnico y de control de calidad en proyectos.
- Familia profesional. Familia de Operaciones.
- Titulación mínima requerida. Ciclo Formativo de Grado Medio o equivalente.
- Funciones principales. Asumirá, además de las funciones del Técnico 1, otras funciones tales como:
- a) Realizar el análisis, mediante ensayos no destructivos avanzados de materias, y productos en proceso y acabados.
  - b) Buscar, analizar y preparar ofertas.

Inspector.

Objetivo global: Realizar inspecciones, verificaciones y ensayos técnicos, llevando a cabo un examen planificado y sistemático, con el fin de verificar si se han adoptado todas las medidas necesarias para garantizar un alto nivel de protección para las personas, los bienes y el medio ambiente.

Como criterio general, el inspector y siempre dentro de su objetivo global podrá realizar las siguientes funciones:

- a) Inspeccionar equipos e instalaciones industriales en actividades de carácter voluntario (en base a requerimientos específicos del sector o normas internacionales establecidas).
- b) Inspeccionar equipos e instalaciones industriales de régimen reglamentario (impuestas por códigos y reglamentos aplicables que condicionan la «licencia de operador»).
- c) Inspeccionar equipos e instalaciones industriales basados en sus propios sistemas, normas o necesidades.
- d) Inspeccionar y verificar Pruebas de Equipos en Origen, determinando si un producto, equipo, o parte de un equipo o instalación cumple con las necesidades y expectativas del cliente, con las normativas aplicables o cualquier otro tipo de requisito.
- e) Supervisar el progreso de todas las fases operativas de un pedido o proyecto, a fin de reducir y detener cualquier desviación con respecto a los plazos.
- f) Realizar visitas a la planta para inspección y pruebas finales de equipos nuevos o para inspección de equipos existentes.
- g) Ejecutar pruebas de instalaciones en edificación y obra civil
- h) Realizar la ejecución de obras de edificación y obra civil y diseño y dirección de estudios geológicos.
- i) Apoyar en la elaboración y seguimiento de ofertas según los procedimientos y las políticas de precios definidas.
- j) Revisar proyectos de instalaciones industriales, instalaciones no industriales y estudios geotécnicos.
- k) Realizar estudios de patologías, auditoría due dilligence, estudios acústicos, eficiencia energética, etc.
- l) Realizar Coordinación de Seguridad y Salud en proyectos y/o obras.
- m) Asesorar, realizar el control de calidad, e implantar mejoras medioambientales en los campos de actuación correspondientes.
- n) Elaborar los informes correspondientes según procedimientos internos.
- o) Actualizar los datos requeridos por la unidad de negocio en los sistemas corporativos establecidos.
- p) Realizar la supervisión y capacitación –según su nivel competencial funcional– de otros inspectores.
- q) Registrar datos en los sistemas corporativos de información y reportes correspondientes.
- r) Realizar actividades de formación de otros trabajadores.

Las áreas de actividades desarrolladas por los inspectores, en función de su familia profesional, grupo profesional y funciones serán las que a continuación se detallan;

Área de actividad ENV.

Inspector 1 ENV.

Nivel de grupo profesional.	3
Objetivo.	Garantizar el cumplimiento de la normativa o legislación ambiental de las instalaciones (actividades industriales, etc.) evaluando la conformidad de emisiones, vertidos y medio receptor, basándonos en valores de contaminantes muestreados o medidos así como de las instalaciones medioambientales.
Familia profesional.	Familia de Operaciones.
Titulación mínima requerida.	Ciclo Formativo de Grado Medio o equivalente.

- Funciones principales.
- a) La promoción, diseño, planificación y prestación de servicios de inspección, en todas las etapas de las actividades relacionadas con el cumplimiento de la legislación en materia medioambiental aplicable o para verificar determinados aspectos del proceso del contratante.
  - b) Identificación de necesidades técnicas de clientes y asesoramiento sobre los productos/servicios dentro de su ámbito de cualificación.
  - c) Planificación del desarrollo en campo de los trabajos encomendados.
  - d) Estudio y revisión del proyecto o del elemento estructural en el que se va a realizar la actividad de muestreo o medición para comprobar su adecuación a la normativa vigente.
  - e) Actividades de medición y toma de muestras en los vectores de aire, agua, ruido, suelo y residuos.
  - f) Gestión, identificación y seguimiento de las muestras tomadas en campo.
  - g) Dar conformidad a los resultados de las actuaciones según la legislación vigente.
  - h) Elaboración de los informes correspondientes según procedimientos internos.
  - i) Aportación de datos a los sistemas corporativos de información y reporte.
  - j) Apoyo en campo a inspectores de un mayor nivel, siempre bajo supervisión directa de éstos.

- Principales campos de actuación.
- Medio ambiente aire nivel 1.
  - Medio ambiente aire nivel 2.
  - Medio ambiente aguas en actuaciones no acreditadas.
  - Medio ambiente suelos y muestreo aguas nivel 1.
  - Ruidos no acreditados.
  - Y aquellas acreditaciones de EAC equivalentes a las anteriores.

#### Inspector 2 ENV.

Nivel de grupo profesional. 4

Objetivo. Garantizar el cumplimiento de la normativa o legislación ambiental de las instalaciones (actividades industriales, etc.) evaluando la conformidad de emisiones, vertidos y medio receptor, basándonos en valores de contaminantes muestreados o medidos así como de las instalaciones medioambientales.

Familia profesional. Familia de Operaciones.

Titulación mínima requerida. Ciclo Formativo de Grado Medio o equivalente.

Funciones principales. Asumirá, además de las funciones del Inspector de ENV 1, otras funciones tales como:

- a) Toma de muestras de mayor complejidad como por ejemplo, toma de muestras en el vector de aire con línea derivada
- b) Elaboraciones de planes de muestreo con elevado grado de autonomía bajo supervisión de un responsable.

- Principales campos de actuación.
- Medio ambiente aire nivel 3.
  - Medio ambiente aguas en actuaciones acreditadas.
  - Medio ambiente suelos nivel 2.
  - Ruidos.
  - EAC: Tipología Recreativas, Espectáculos y Ocio.
  - EAC: Tipología Comerciales y Servicios.
  - EAC: Tipología Comerciales y Estaciones de Servicios.
  - EAC: Vector Contaminación Lumínica.

## Inspector 3 ENV.

Nivel de grupo profesional.	5
Objetivo.	Garantizar el cumplimiento de la normativa o legislación ambiental de las instalaciones (actividades industriales, etc.) evaluando la conformidad de emisiones, vertidos y medio receptor, basándonos en valores de contaminantes muestreados o medidos así como de las instalaciones medioambientales.
Familia profesional.	Familia de Operaciones.
Titulación mínima requerida.	Ciclo Formativo de Grado Medio o equivalente.
Funciones principales.	Asumirá, además de las funciones del Inspector de ENV 2, otras funciones tales como: <ul style="list-style-type: none"><li>a) Supervisión y capacitación –según su nivel competencial funcional– de otros inspectores.</li><li>b) Apoyar en la elaboración y seguimiento de ofertas según procedimientos y las políticas de precios definidas</li><li>c) Control y dirección de personal ajeno a la empresa.</li><li>d) Interpretación compleja de datos para la realización del informe.</li></ul>
Principales campos de actuación.	<ul style="list-style-type: none"><li>– Medio ambiente aire nivel 4.</li><li>– EAC: Vector Incendios Nivel 2 y 3.</li><li>– EAC: Tipología Industriales.</li><li>– EAC: Tipología Energéticas.</li><li>– EAC: Tipología Gestor de Residuos.</li><li>– EAC: Vector Acústica Nivel 3: Aislamiento.</li></ul>

## Área de actividad IVS.

### Inspector 1 IVS.

Nivel de grupo profesional.	3
Objetivo.	Asegurar que los equipos, productos y servicios cumplan con los criterios preestablecidos de calidad y seguridad y salud.
Familia profesional.	Familia de Operaciones.
Titulación mínima requerida.	Titulado Grado Medio o equivalente.
Funciones principales.	<ul style="list-style-type: none"><li>a) Inspeccionar equipos e instalaciones industriales de régimen reglamentario (impuestas por códigos y reglamentos aplicables que condicionan la «licencia de operador»).</li><li>b) Inspeccionar equipos e instalaciones industriales basados en sus propios sistemas, normas o necesidades con bajo nivel de complejidad.</li><li>c) Elaborar los informes correspondientes según procedimientos internos.</li><li>d) Actualizar los datos requeridos por la unidad de negocio en los sistemas corporativos establecidos.</li><li>e) Asesoramiento técnico y gestión documental.</li><li>f) Registrar datos en los sistemas corporativos de información y reportes correspondientes.</li></ul>
Principales campos de actuación.	<ul style="list-style-type: none"><li>– Inspecciones de baja Tensión (BT 1).</li><li>– Inspecciones de Aparatos a Presión (AP1).</li><li>– Inspecciones de Grúas.</li><li>– Inspecciones periódicas de ascensores.</li><li>– Metrología.</li></ul>

## Inspector 2 IVS.

Nivel de grupo profesional.	4
Objetivo.	Asegurar que los equipos, productos y servicios cumplan con los criterios prestablecidos de calidad y seguridad y salud.
Familia profesional.	Familia de Operaciones.
Titulación mínima requerida.	Titulado Grado Medio o equivalente.
Funciones principales.	Asumirá, además de las funciones del Inspector de IVS 1, otras funciones tales como: <ul style="list-style-type: none"><li>a) Inspeccionar equipos e instalaciones industriales en actividades de carácter voluntario (en base a requerimientos específicos del sector o normas internacionales establecidas) de bajo nivel de complejidad.</li><li>b) Apoyar en la elaboración y seguimiento de ofertas según los procedimientos y las políticas de precios definidas.</li><li>c) Realizar la formación y/o supervisión y capacitación –según su nivel competencial funcional - de otros inspectores.</li><li>d) Realizar actividades de formación de otros trabajadores.</li></ul>
Principales campos de actuación.	<ul style="list-style-type: none"><li>– Inspecciones de baja tensión (BT2).</li><li>– Inspecciones de Aparatos a Presión (AP2).</li><li>– Inspecciones de instalaciones térmicas de edificios.</li><li>– Inspecciones de instalaciones frigoríficas.</li><li>– Inspecciones de Gas (I).</li><li>– Inspecciones de alta tensión .</li><li>– Inspecciones de vehículos de mercancías perecederas.</li><li>– Inspecciones de instalaciones petrolíferas.</li><li>– Inspectores que desarrollen de forma habitual su actividad en 3 o más actividades del nivel anterior.</li></ul>

## Inspector 3 IVS.

Nivel de grupo profesional.	5
Objetivo.	Asegurar que los equipos, productos y servicios cumplan con los criterios prestablecidos de calidad y seguridad y salud.
Familia profesional.	Familia de Operaciones.
Titulación mínima requerida.	Titulado Grado Medio o equivalente.
Funciones principales.	Asumirá, además de las funciones del Inspector de IVS 2, otras funciones tales como: <ul style="list-style-type: none"><li>a) Inspeccionar equipos e instalaciones industriales en actividades de carácter voluntario (en base a requerimientos específicos del sector o normas internacionales establecidas).</li><li>b) Supervisar el progreso de todas las fases operativas de un pedido o proyecto, a fin de reducir y detener cualquier desviación con respecto a los plazos.</li><li>c) Inspeccionar y verificar Pruebas de Equipos en Origen, determinando si un producto, equipo, o parte de un equipo o instalación cumple con las necesidades y expectativas del cliente, con las normativas aplicables o cualquier otro tipo de requisito.</li><li>d) Realizar visitas a la planta para inspección y pruebas finales de equipos nuevos o para inspección de equipos existentes.</li><li>e) Revisar proyectos de instalaciones industriales, instalaciones no industriales y estudios geotécnicos.</li><li>f) Realizar Coordinación de Actividades Empresariales en proyectos y/u obras.</li><li>g) Asesorar, realizar el control de calidad</li><li>h) Realizar la formación y/o supervisión y capacitación –según su nivel competencial funcional– de otros inspectores.</li></ul>

- Principales campos de actuación.
- Inspecciones de vehículos de transporte de mercancías peligrosas.
  - Inspecciones de Gas (II).
  - Inspecciones de Almacenamiento de Productos Químicos.
  - Seguridad en Máquinas según el Real Decreto 1215.
  - Inspectores multidisciplinares asignados a proyectos/clientes en exclusiva.

#### Inspector 4 IVS.

- Nivel de grupo profesional. 6
- Objetivo. Asegurar que los equipos, productos y servicios cumplan con los criterios prestablecidos de calidad y seguridad y salud.
- Familia profesional. Familia de Operaciones.
- Titulación mínima requerida. Titulado Grado Medio o equivalente.
- Funciones principales. Será el inspector experto de referencia que además de las funciones del inspector de IVS 3, desarrollará, entre otras, funciones tales;
- a) Coordinación de Actividades Empresariales
  - b) Controles administrativos y de ejecución de expedientes.
- Principales campos de actuación.
- Inspecciones de Accidentes Graves.
  - Consejero de Seguridad.

#### Area de actividad CTC.

#### Inspector 2 CTC.

- Nivel de grupo profesional. 4
- Objetivo. Gestionar todos los aspectos relacionados con la Calidad, Seguridad, Salud y el Medio Ambiente de sus activos inmobiliarios, tanto en fase CAPEX como OPEX, cubriendo todo el ciclo de vida de un activo. (Estudio de inversión, diseño, viabilidad, proyecto, ejecución, implantación, puesta en marcha, mantenimiento, destrucción).
- Familia profesional. Familia de Operaciones.
- Titulación mínima requerida. Titulado Grado Medio o equivalente.
- Funciones principales.
- a) Actividades de inspección, exclusivamente de control de ejecución de obras de edificación que reúnan las condiciones de; (i) obras no singulares, (ii) con sistemas/soluciones de construcciones tradicionales y no innovadoras (iii) con visitas al control destinado a la suscripción de pólizas decenales y/o trienales de daños, (iv) conforme a procedimientos internos definidos, acotados y precisos.
  - b) Calificaciones energéticas de (i) viviendas individuales o (ii) edificios cuyo destino principal sea residencial o (iii) pequeñas naves industriales o locales comerciales sin instalaciones complejas, siempre que (iii) se trate de edificios existentes y (iv) se pueda realizar mediante el procedimiento contemplado en el programa C3x o su equivalente futuro.

#### Inspector 3 CTC.

- Nivel de grupo profesional. 5
- Objetivo. Gestionar todos los aspectos relacionados con la Calidad, Seguridad, Salud y el Medio Ambiente de sus activos inmobiliarios, tanto en fase CAPEX como OPEX, cubriendo todo el ciclo de vida de un activo. (Estudio de inversión, diseño, viabilidad, proyecto, ejecución, implantación, puesta en marcha, mantenimiento, destrucción).
- Familia profesional. Familia de Operaciones.
- Titulación mínima requerida. Titulado Grado Medio o equivalente.

## Funciones principales.

- a) Actividades de inspección, exclusivamente de control de ejecución, de obras de edificación que reúnan todas y cada una de las siguientes condiciones menos una (i) obras no singulares (ii) con sistemas/soluciones de construcción tradicionales y no innovadoras (iii) con vistas al control destinado a la suscripción de pólizas decenales y/o trienales de daños (iv) conforme a procedimientos internos definidos, acotados y precisos.
- b) Actividades de revisión de proyectos de obras de edificación en el ámbito de las estructuras (1), de las instalaciones (2) o de la obra secundaria (3) atendiendo a su especialidad que reúnan todas y cada una de las siguientes condiciones (i) obras no singulares (ii) con sistemas/soluciones de construcción tradicionales y no innovadoras (iii) con vistas al control destinado a la suscripción de pólizas decenales y/o trienales de daños (iv) conforme a procedimientos internos definidos y acotados.
- c) Calificaciones energéticas de edificios construidos o en fase de proyecto, excluidas las instalaciones industriales complejas, conforme a procedimientos normalizados de baja especialidad.
- d) La actividad puede ser planificada por el inspector.
- e) Desarrollo de las misiones del artículo 9 del Real Decreto 1627/97 en obras de edificación y/o según las atribuciones determinadas en la LOE o normativa estatal equivalente que la sustituya.
- f) Redacción de Estudios Básicos de Seguridad y Salud en el ámbito del Real Decreto 1627/97.

## Inspector 4 CTC.

Nivel de grupo profesional. 6

Objetivo.

Gestionar todos los aspectos relacionados con la Calidad, Seguridad, Salud y el Medio Ambiente de sus activos inmobiliarios, tanto en fase CAPEX como OPEX, cubriendo todo el ciclo de vida de un activo. (Estudio de inversión, diseño, viabilidad, proyecto, ejecución, implantación, puesta en marcha, mantenimiento, destrucción).

Familia profesional.

Familia de Operaciones.

Titulación mínima requerida.

Titulado Grado Medio o equivalente.

Funciones principales.

- c) Actividades de inspección de ejecución en obras de edificación y/o revisión de proyectos en obras de edificación y en el ámbito de las estructuras(1), de las instalaciones(2) o de la obra secundaria(3) atendiendo a su especialidad
- d) Actividades de (a)asistencia técnica (b)proyectmonitoring (c) due diligence (d)patologías (e)informes periciales (f)eficiencia energética (g) estudios acústicos o (h)de similar alcance en (i) edificios construidos o (ii) obras de edificación o (iii) proyectos de edificación en el ámbito de las estructuras(1), de las instalaciones(2) o de la obra secundaria(3) atendiendo a su especialidad
- e) Pueden coordinar los trabajos de equipos reducidos vinculados a un determinado proyecto sin que suponga y/o implique responsabilidad ni mando sobre el trabajo de otras personas.
- f) Redacción de Estudios de Seguridad y Salud y/o asistencia en la redacción de Planes de Seguridad y Salud en el ámbito del Real Decreto 1627/97.
- g) La actividad puede ser planificada por el inspector.
- h) Calificaciones energéticas de edificios construidos o en fase de proyecto, excluidas las instalaciones industriales complejas, conforme a procedimientos normalizados de alta especialidad.

Área de actividad INY.

Inspector 2 - INY.

Nivel de grupo profesional. 4

Objetivo. Realizar inspecciones, verificaciones, evaluaciones, certificaciones, validaciones, homologaciones, activaciones, supervisiones, actuaciones, intervenciones, dictámenes, formaciones, ensayos, controles, asistencias y demás servicios técnicos relacionados con actividades, productos, equipos, instalaciones, procesos y proyectos industriales conforme a las especificaciones, los requerimientos del cliente y procedimientos establecidos.

Familia profesional. Operaciones.

Titulación mínima requerida. Título de Grado Medio o equivalente.

Funciones principales.

- a) Inspección de materiales, componentes y equipos simples (todas las formas de materiales, de acero, productos, válvulas, engranajes, cables, etc.).
- b) Inspecciones de Certificación de Material 3.2.
- c) Asistencia a las operaciones de fabricación, conversión y pruebas.
- d) Verificación de equipos e instalaciones.
- e) Verificación visual de equipos, control dimensional y presencia en prueba hidráulica
- f) Emisión de los informes pertinentes. Esto informes no podrán ser enviados al cliente antes de ser validado y firmado por el nivel II o III inspector que supervisó la asignación.
- g) Servicios de cualificación en soldeo y metalurgia.

Campos de actividad habituales.

- Inspectores de Shop Inspection Level I con funciones habituales como las anteriores.
- Inspectores de Operaciones Locales (OL), del Centro Técnico (CT) y del Inspector de Certificación de Productos Industriales (IPC) con funciones habituales como las anteriores.

Inspector 3 - INY.

Nivel de grupo profesional. 5

Objetivo. Realizar inspecciones, verificaciones, evaluaciones, certificaciones, validaciones, homologaciones, activaciones, supervisiones, actuaciones, intervenciones, dictámenes, formaciones, ensayos, controles, asistencias y demás servicios técnicos relacionados con actividades, productos, equipos, instalaciones, procesos y proyectos industriales conforme a las especificaciones, los requerimientos del cliente y procedimientos establecidos.

Familia profesional. Operaciones.

Titulación mínima requerida. Título de Grado Medio o equivalente.

Funciones principales.	<p>Pueden desarrollar todas las actividades del inspector 2 nivel 4. Y además podrán, entre otras, desarrollar funciones tales como:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Supervisión de los inspectores de nivel I.</li> <li>b) Inspecciones de conformidad con los requisitos contractuales.</li> <li>c) Contacto con el cliente para obtener información adicional necesaria para las inspecciones, y coordinación de las reuniones iniciales.</li> <li>d) Establecimiento de programa de inspección y organización de la inspección con fabricantes,</li> <li>e) Supervisión y evaluación de los inspectores de nivel I</li> <li>f) Revisión de los expedientes del fabricante y la expedición de los documentos del contrato,</li> <li>g) Inspección de equipos a presión (incluidos los materiales utilizados para los tanques, calderas, intercambiadores, tuberías, válvulas, etc.),</li> <li>h) Inspección de estructuras soldadas y construcciones de unión permanente,</li> <li>i) Inspección de equipos para el tratamiento, transformación o plantas industriales (refinerías, plantas químicas, plantas de producción de producción de energía, productos manufacturados de todo tipo, etc.).</li> <li>j) Inspección de todo tipo de maquinaria (que contienen partes móviles).</li> <li>k) Inspección de elevación y manipulación de engranajes (carretillas, pórticos, cangrejos, rodillos, eslingas, montacargas andamio, transportadores, etc.),</li> <li>l) Inspección de todo tipo de dispositivos mecánicos utilizados en grandes unidades (bombas, motores, alternadores, turbinas, etc.).</li> <li>m) Inspección de equipos eléctricos estáticos (baterías, transformadores, aisladores, cables, etc.).</li> <li>n) Inspección de sistemas de control remoto automático y monitoreo / control, etc.</li> <li>o) Intervenciones relacionadas con la Directivas (Equipos a Presión en Módulos Técnicos, Equipos a Presión Transportables, Ascensores, Máquinas, Interoperabilidad Ferroviaria...) como Organismo Notificado.</li> <li>p) Revisión de cálculos y de diseño equipos y sistemas del sector metalúrgico</li> </ol>
Campos de actividad habituales.	<p>– Inspectores de Shop Inspection Level II con funciones habituales como las anteriores.</p> <p>– Inspectores de Operaciones Locales (OL), del Centro Técnico (CT) y del Inspector de Certificación de Productos Industriales (IPC) con funciones habituales como las anteriores.</p>
Inspector 4 - INY.	
Nivel de grupo profesional.	6
Objetivo.	Realizar auditorías, asesorías, inspecciones, verificaciones, evaluaciones, certificaciones, validaciones, homologaciones, activaciones, supervisiones, actuaciones, intervenciones, dictámenes, formaciones, ensayos, controles, asistencias y demás servicios técnicos relacionados con actividades, productos, equipos, instalaciones, procesos y proyectos industriales conforme a las especificaciones, los requerimientos del cliente y procedimientos establecidos.
Familia profesional.	Operaciones.
Titulación mínima requerida.	Título de Grado Medio o equivalente.

- Funciones principales. Pueden desarrollar todas las actividades del inspector 3 nivel 5. Y además podrán, entre otras, desarrollar funciones tales como;
- Proporcionar servicios de evaluación y asesoramiento experto para un cliente.
  - Proporcionar asistencia técnica interna para otros inspectores dentro o fuera de su zona geográfica.
  - Proporcionar asistencia directa a un cliente o I & F RTM con el proceso de elaboración y la mejora de las especificaciones técnicas.
  - Supervisar los niveles I o II inspectores en su área de competencia.
  - Establecer la formación para los inspectores ubicados en los niveles inferiores.
  - Intervenciones relacionadas con las Auditorias para las Directivas (Equipos a Presión en Módulos de Calidad – Interoperabilidad Ferroviaria...) como Organismo Notificado.
  - Intervenciones relacionadas con el cumplimiento del Código ASME.
  - Certificaciones de sistemas de calidad de soldadura según EN3834 y EN15085.
  - Homologaciones de contenedores cisterna, contenedores de carga, soldadores, cisternas y vehículos, vagones, etc. según en base a la normativa vigente.
- Campos de actividad habituales. – Inspectores de Shop Inspection Level III con funciones habituales como las anteriores.  
– Inspectores de Operaciones Locales (OL), del Centro Técnico (CT) y del Inspector de Certificación de Productos Industriales (IPC) con funciones habituales como las anteriores.

#### Gestor de proyectos:

Objetivo global: Responsabilizarse del planeamiento y ejecución de un proyecto en el área de consultoría y aseguramiento de la calidad.

Como criterio general, el gestor de proyectos y siempre dentro de su objetivo global podrá realizar las siguientes funciones:

- Identificar y proponer los servicios y productos más adecuados para satisfacer la petición del cliente.
- Responsabilizarse del correcto desarrollo de un proyecto a nivel global desde el punto de vista técnico, calidad y planificación así como relación con el cliente.
- Gestionar y coordinar los distintos recursos asignados para la realización de las actividades del proyecto global.
- Establecer e implementar metodologías de seguimiento y supervisión para asegurar el cumplimiento de los objetivos del proyecto.

#### Gestor de Proyectos 1.

- Nivel de grupo profesional. 5
- Objetivo. Responsabilizarse del planeamiento y ejecución de un proyecto en el área de consultoría y aseguramiento de la calidad.
- Familia profesional. Familia de Operaciones.
- Titulación mínima requerida. Titulado Grado Medio o equivalente con al menos dos años de experiencia en el sector de referencia.
- Funciones principales. a) Identificar y proponer los servicios y productos más adecuados para satisfacer la petición del cliente.  
b) Establecer e implementar metodologías de seguimiento y supervisión para asegurar el cumplimiento de los objetivos del proyecto.

## Gestor de Proyectos 2.

Nivel de grupo profesional.	6
Objetivo.	Responsabilizarse del planeamiento y ejecución de un proyecto en el área de consultoría y aseguramiento de la calidad.
Familia profesional.	Familia de Operaciones.
Titulación mínima requerida.	Titulado Grado Medio o equivalente con al menos dos años de experiencia en el sector de referencia, y alto nivel de inglés (equiparable a advanced).
Funciones principales.	Asumirá, además de las funciones del Gestor de Proyectos 1, otras funciones tales como: <ul style="list-style-type: none"><li>a) Responsabilizarse del correcto desarrollo de un proyecto a nivel global desde el punto de vista técnico, calidad y planificación así como relación con el cliente.</li><li>b) Gestionar y coordinar los distintos recursos asignados para la realización de las actividades del proyecto global.</li><li>c) Establecer e implementar metodologías de seguimiento y supervisión para asegurar el cumplimiento de los objetivos del proyecto y minimizar riesgos.</li><li>d) Mantener comunicación directa y frecuente con el cliente así como con todas las partes involucradas en el proyecto.</li></ul>

## Coordinador 1.

Nivel de grupo profesional.	6
Objetivo.	Coordinar la programación, ejecución y supervisión del trabajo de otras personas así como los medios técnicos que se utilizan para una acción común.
Familia profesional.	Familia de Operaciones.
Titulación mínima requerida.	Titulación de Grado Medio o equivalente con al menos dos años de experiencia en el área a coordinar.
Funciones.	<ul style="list-style-type: none"><li>a) Planificar las actividades de un equipo de trabajo, en base a los objetivos establecidos por su responsable directo.</li><li>b) Gestionar incidencias y resolución de problemas relacionados con su actividad.</li><li>c) Colaborar con su responsable directo en la implantación de proyectos y desarrollo del negocio.</li><li>d) Podrán desarrollar actividades de inspección en función de las necesidades productivas.</li><li>e) Cuando tengan equipo a su cargo deberán asegurar el desarrollo y formación del mismo.</li><li>f) Los «Coordinadores de Soporte Administrativo», «Coordinador de Shop Inspection» y «Coordinador Comercial», como criterio general, se asignarán a Coordinador 1.</li></ul>

## Coordinador 2.

Nivel de grupo profesional.	7
Objetivo.	Coordinar la programación, ejecución y supervisión del trabajo de otras personas así como los medios técnicos que se utilizan para una acción común.
Familia profesional.	Familia de Operaciones.
Titulación mínima requerida.	Titulación de Grado Medio o equivalente con al menos dos años de experiencia en el área a coordinar.

- Funciones. Asumirá, además de las funciones del Coordinador 1, otras funciones tales como:
- a) Dar soporte técnico a la organización y/o al equipo.
  - b) Colaborar con su responsable directo a la hora de establecer los objetivos y estrategias para conseguir los objetivos del área/ departamento.
  - c) Analizar los resultados y evolución de su área de actividad en base a los objetivos establecidos por su responsable.
  - d) Cuando tengan equipo a su cargo deberán asegurar el desarrollo y formación del mismo en su ámbito de actuación.
  - e) Como criterio general se asignará a Coordinadores 2 los «Coordinadores de Dirección Técnica» (equiparables a los actuales Responsables Técnicos Regionales).

## Manager.

- Nivel de grupo profesional. 8
- Objetivo. Diseñar y asegurar la aplicación de las estrategias, políticas y el cumplimiento de los objetivos y presupuestos de BV correspondientes a su línea de negocio, o área de actividad, así como desplegar e implantar las estrategias de ventas y de producto/servicio definidos para su ámbito de actividad.
- Familia profesional. Familia de Dirección.
- Titulación mínima requerida. Titulado de grado medio o superior, y con al menos cinco años de experiencia profesional en el ámbito a gestionar, y/o de conocimientos adquiridos mediante experiencia o formación complementaria.
- Funciones.
- a) Contribuir al desarrollo de la unidad de negocio, siendo responsable de la dirección y gestión de dicha unidad de negocio y/o departamento de soporte y/o equipo de personas.
  - b) Tendrá un control directo sobre aspectos relativos a la dirección técnica, financiera, comercial, de calidad y ética de su unidad de negocio.
  - c) Analizar mensualmente los resultados de su unidad de negocio, implantando medidas que faciliten la consecución de los mismos.
  - d) Motivar y potenciar el desarrollo de habilidades/ competencias de su equipo.
- Es facultad de la Dirección de la Empresa el designar a las personas que deben desempeñar funciones de manager, pudiendo dicho nombramiento ser revocado, al ser este un cargo de confianza. En caso de revocación, los complementos retributivos vinculados al puesto de trabajo, dejarán de percibirse en el momento de la revocación.

Principales campos de actuación: Se entenderán por «principales campos de actuación» aquellos con una dedicación mínima del 50 % de la actividad.

### 21.4 Reglamento para la aplicación de la valoración de puestos de trabajo.

#### 21.4.1 Objeto. El presente Reglamento tiene por objeto:

1. Determinar las normas por las que habrá de regirse la valoración de los puestos de trabajo y sus posibles revisiones posteriores.
2. Fijar el procedimiento de reclamación individual o colectiva contra las valoraciones, modificaciones, revisiones o asignaciones de Grupo.
3. Regular el funcionamiento de la Comisión Paritaria de Valoración de Puestos de Trabajo y determinar sus atribuciones en dicho ámbito.

## 21.4.2 Normas generales. Encuadramiento del personal.

1. El encuadramiento inicial del trabajador en orden al grupo profesional, se llevará a efecto por la dirección de la Empresa, sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, tomando como referencia las funciones habituales desarrolladas por el trabajador.

2. El encuadramiento inicial del trabajador en orden al grupo profesional, se llevará a efecto a la firma del acuerdo. Los trabajadores tendrán derecho en el plazo de tres meses, desde la fecha de la comunicación, a formular las reclamaciones que crean oportunas respecto a su encuadramiento. Transcurrido este periodo, el encuadramiento será definitivo. En caso de tener que reclasificar al trabajador en un grupo profesional diferente, al inicialmente asignado, se tomará como referencia el salario inicial del trabajador, antes de la asignación al grupo profesional inicial, y sin absorción de mejora voluntaria, y una vez reasignado al nuevo grupo se procederán a rehacer dichos cálculos.

3. La interpretación de lo dispuesto, corresponde en primera instancia a la Comisión Paritaria, sin perjuicio de la competencia de organismos administrativos o contenciosos en la materia.

4. A tal efecto, se constituirá efectivamente la Comisión Paritaria de Organización del Trabajo; teniendo como una de sus funciones, la Valoración de Puestos de trabajo y la Clasificación Profesional.

### Procedimiento de modificación, revisión y reclamación.

Los puestos de trabajo estarán siempre abiertos a posibles modificaciones por razones de mercado, técnicas y/u organizativas, en función de nuevas tareas que sea necesario o conveniente añadir a los mismos y/o de las que pudieren dejar de realizarse en ellos.

La definición de los puestos de trabajo se encontrará en el convenio, donde también se incorporarán, en su caso, los nuevos puestos de trabajo generados por la evolución del proceso organizativo de las Empresas.

Cuando haya modificación, se solicite reclamación o revisión por alguna de las partes, esta deberá de presentar con detalle los motivos que la justifican. La citada reclamación tendrá entrada en el departamento de Recursos Humanos. El departamento de Recursos Humanos la valorará y dará respuesta en el plazo de 15 días al reclamante. En caso, de no corresponder la reclamación de puesto, grupo o familia profesional del trabajador, esta se elevará automáticamente a la Comisión correspondiente.

### Comisión paritaria de valoración y Clasificación profesional.

1. Funciones: Corresponde a la Comisión Paritaria de Valoración el análisis, descripción y valoración de los puestos de trabajo, de acuerdo con el Manual de Valoración y con las normas del presente Reglamento.

2. La Comisión Paritaria de Valoración ejercerá colegiadamente las siguientes funciones: Canalizar las modificaciones, revisiones y reclamaciones individuales o colectivas en materia de valoración de puestos de trabajo.

3. Composición: La Comisión Paritaria de Valoración estará integrada por 8 miembros, cuatro representantes de los trabajadores/as firmantes del acuerdo, y cuatro representantes de la Dirección. En caso de ausencia de alguno de los miembros de dicha Comisión, se podrá delegar el voto en cualquiera de los miembros restantes.

La Comisión Paritaria de Valoración escogerá entre uno de sus miembros al Secretario.

Los miembros integrantes de la Comisión Paritaria de Valoración deberán acreditar un nivel mínimo de conocimientos en el uso de la herramienta de valoración definida en este reglamento.

La asistencia a las reuniones de la Comisión es obligatoria, salvo causa justificada.

Para suplir las posibles ausencias, se designarán tantos sustitutos como titulares. La designación de los suplentes se realizará simultáneamente y en la misma forma que la de los miembros titulares.

A fin de mantener un criterio uniforme es necesario que como mínimo dos personas de esta Comisión tengan estabilidad en su asistencia a las reuniones.

4. Celebración de reuniones: La Comisión se reunirá cuantas veces sea necesario, para el análisis, estudio y resolución de las reclamaciones presentadas, si las hubiera, previa convocatoria del Secretario notificada a los restantes miembros con una antelación mínima de cinco días naturales a la fecha de su celebración.

Para que las deliberaciones y acuerdos sean válidos, será indispensable la asistencia de todos los titulares de la Comisión o, en su caso, de los respectivos suplentes.

Los acuerdos se adoptarán por unanimidad.

El Secretario extenderá acta de cada reunión con los resultados de las deliberaciones, que será autorizada con la firma de todos los componentes de la Comisión.

5. Asesoramiento: En caso necesario, la Comisión podrá solicitar la presencia en la reunión del mando directo del reclamante o de cualquier otra persona cuyo asesoramiento se considere preciso, así como la información complementaria que se estime pertinente en relación con la valoración cuestionada.

5.1 Comunicación de acuerdos: Los acuerdos tomados en el seno de la Comisión Paritaria de Valoración serán comunicados por escrito a las partes interesadas (reclamante, Departamento de instancia y Departamento de Recursos Humanos) en el plazo de quince días naturales desde la fecha de adopción de los mismos.

5.2 Efectos económicos de los acuerdos: Los acuerdos de la Comisión Paritaria producirán los correspondientes efectos económicos a partir de la fecha en que se presentó la reclamación registrada.

6. Proceso de adaptación salarial por la clasificación profesional. Para futuras adaptaciones salariales derivadas de encuadramientos que se produzcan más allá de lo señalado en las normas generales, la nueva distribución de los conceptos salariales se calcularán según lo que establezca el Convenio.

7. Cualquier nuevo puesto que las Empresas creasen, será debidamente informado a la Comisión de Clasificación Profesional.

21.5 Establecimiento del complemento ad personam. Tendrá la consideración de complemento ad personam la cantidad resultante de sumar los siguientes conceptos:

(i) la diferencia resultante entre el salario base en cómputo anual de la última nómina y el salario base establecido en el presente convenio para el grupo profesional correspondiente cuando dicha diferencia sea positiva.

(ii) la cantidad de la retribución voluntaria actual que exceda del 20 % del salario bruto anual de cada trabajador y que en consecuencia no puede integrarse en la nueva retribución voluntaria.

(iii) cualquier otro complemento ad personam que se venga satisfaciendo actualmente.

## CAPÍTULO IV

### Jornada de trabajo y descanso

Artículo 22. *Jornada laboral.*

22.1 La jornada ordinaria de trabajo efectivo para todos los años de vigencia del convenio será de 1.780 horas en cómputo anual.

Los calendarios laborales de cada uno de los centros de trabajo se ajustarán en función de los festivos que resulten de aplicación.

En aquellos casos que tras la aplicación de los festivos obligatorios no recuperables y los festivos reconocidos en el presente convenio resulte una jornada inferior a 1.780 horas, la jornada resultante será la realmente efectiva. Y en el caso de que la jornada resultante sea superior a 1.780 horas, el exceso de la misma deberá compensarse con el equivalente en descanso, de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

22.2 Sin perjuicio de la posibilidad de distribución irregular de la jornada establecida en el artículo 22.4, se establece el horario flexible de entrada y salida siguiente para los días que no resulte de aplicación la jornada intensiva regulada en el apartado 22.3 siguiente:

Horario flexible de entrada: de 8.15 a 9.15 de lunes a jueves.

Horario de comida: de 14.00 a 15.00 de lunes a jueves, con una flexibilidad de 30 minutos en la reincorporación tras la comida.,

Horario flexible de salida: de 17.30 a 19.00 de lunes a jueves (el horario de salida se establecerá en función del horario de entrada y de comida).

Los empleados informarán a principio de cada año a su responsable de cuál va a ser su horario de entrada habitual.

22.3 Se acuerda el establecimiento de una jornada intensiva en la que resultará de aplicación el siguiente horario de trabajo:

Jornada intensiva, no recuperable, de 8.00 a 15.00 horas del 1 de agosto al 31 de agosto.

Jornada intensiva de 8.00 a 15.00, todos los viernes del año, exceptuando los viernes del mes de agosto. (recuperando una hora por semana a razón de 15 minutos al día de lunes a jueves). En aquellos centros donde sea posible, también se flexibilizará en una hora el horario de entrada ajustándose en proporción el horario de salida.

Jornada intensiva de 8:00 a 15:00, no recuperable, el día 5 de enero.

Jornada intensiva, de 8:00 a 15:00 no recuperable, el día previo al primer festivo de Semana Santa.

22.4 La Empresa podrá distribuir hasta un 10 % de la jornada anual comunicando dicha circunstancia a los trabajadores con una antelación de 5 días como criterio general se distribuirá de lunes a viernes, y en régimen de horario partido, resultando un promedio semanal de 40 horas de trabajo efectivo (desde el 1 de septiembre al 31 de julio) y un promedio semanal de 35 horas de trabajo efectivo (desde el 1 al 31 de agosto).

Debido a las especiales características de la actividad de las Empresas, la cual se realiza en gran parte en industrias o instalaciones del cliente, cuando concurren circunstancias objetivas y justificadas, las Empresas podrán distribuir la jornada anual de los trabajadores por encima del 10 % indicado en el párrafo anterior. En tales casos las Empresas preavisarán igualmente al trabajador con 5 días de antelación del día y hora en el que deben prestar servicios, respetándose en todo momento los descansos legalmente establecidos. En este caso se informará debidamente a la Comisión Paritaria.

22.5 Los días 24 y 31 de diciembre serán considerados días festivos no recuperables. En el caso de que dichos días caigan en festivo, éstos se compensarán de mutuo acuerdo a lo largo del año, preferentemente en periodos vacacionales de Semana Santa, navidades y puentes.

#### Artículo 23. *Prolongación de jornada.*

El personal de las Empresas no podrá negarse a prolongar su jornada diaria por el tiempo preciso cuando por su trabajo se halle paralizado el uso, actividad o ciclo productivo de obras, instalaciones o industrias visitadas, con el límite mínimo de descanso legalmente establecido.

Cuando por necesidades del negocio sea necesario prolongar la jornada diaria habitual, el exceso de jornada realizado será compensado por tiempo de descanso equivalente retribuido en los tres meses siguientes a su realización. Las fechas de la compensación con tiempo de descanso equivalente se fijarán de mutuo acuerdo entre el trabajador y la Empresa.

Cuando esta compensación por tiempo de descanso equivalente no sea posible en los tres primeros meses, se abonará al trabajador el exceso de jornada realizada en base al precio hora ordinaria.

El personal de las Empresas estará obligado a realizar horas extraordinarias dentro de los límites establecidos por la legislación vigente. En caso de realizarse éstas se abonarán al precio de la hora ordinaria.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los tres meses siguientes a su realización.

El personal está obligado a realizar horas extraordinarias por razones de fuerza mayor cuando vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes cuya no realización produzca graves perjuicios a las Empresas o a terceros.

#### Artículo 24. *Descanso semanal.*

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal legalmente establecido, que podrá ser acumulable por períodos de hasta 14 días, salvando las necesidades del servicio.

Será de aplicación también en el mismo período acumulable de 14 días las fiestas que se hallen entre la semana.

#### Artículo 25. *Vacaciones.*

25.1 Todo el personal de las Empresas tendrá derecho al disfrute de 22 días laborales de vacaciones retribuidas cada año. El periodo para el cómputo anual de vacaciones del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año. En caso de menor permanencia en la empresa, el trabajador las disfrutará en la parte proporcional que le corresponda.

25.2 El período de disfrute se fijará de común acuerdo entre las Empresas y el trabajador, si bien, dadas las características especiales de la actividad de las Empresas, al menos el 50 % del personal de un *profit center* o *business unit*, deberá disfrutar de, al menos, el 50 % de sus vacaciones preferentemente durante el mes de agosto.

25.3 El personal que ingrese o cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones, según el tiempo trabajado.

25.4 Las vacaciones deberán disfrutarse entre el 1 de enero del año en curso y el 15 de enero del año siguiente, ambos inclusive, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 25.2 anterior.

### CAPITULO V

#### Condiciones económicas

#### Artículo 26. *Tabla salarial.*

26.1 Tabla e incrementos. Los salarios base anuales pactados en el presente convenio en contraprestación a las horas de trabajo efectivo fijadas, serán los siguientes, en función de los grupos profesionales, según se refleja en la tabla salarial adjunta:

	Grupo profesional	Salario Base - Euros
8	Nivel 8. . . . .	20.000
7	Nivel 7. . . . .	18.000
6	Nivel 6. . . . .	16.500
5	Nivel 5. . . . .	15.000
4	Nivel 4. . . . .	13.000

	Grupo profesional	Salario Base – Euros
3	Nivel 3. . . . .	12.000
2	Nivel 2. . . . .	11.000
1	Nivel 1. . . . .	10.500

En el año 2016 se aplicará un incremento total bruto anual de 100.000 euros que se distribuirá entre todos los trabajadores con una antigüedad mínima de un año a fecha 31 de diciembre de 2015. Este importe se corresponde, a modo meramente indicativo, y sin que suponga un compromiso o garantía, a un 0,8% del valor del salario base de todos los grupos y niveles salariales de los trabajadores que tienen un año de antigüedad mínima a fecha 31 de diciembre de 2015.

Dicho incremento se distribuirá de forma equitativa y a partes iguales entre todos los trabajadores de las Empresas, con una antigüedad mínima de un año a fecha 31 de diciembre de 2015.

En el año 2017 se aplicará un incremento total bruto anual de 125.000 euros que se distribuirá entre todos los trabajadores con una antigüedad mínima de un año a fecha 31 de diciembre de 2016. Este importe se corresponde, a modo meramente indicativo, y sin que suponga un compromiso o garantía, a un 1 % del valor de ese salario base de todos los grupos y niveles salariales de los trabajadores que tienen un año de antigüedad mínima a fecha 31 de diciembre de 2016.

Dicho incremento se distribuirá de forma equitativa y a partes iguales, entre todos los trabajadores con una antigüedad mínima de un año a fecha 31 de diciembre de 2016.

Tales incrementos serán consolidables y no compensables ni absorbibles y se abonarán mensualmente con efectos 1 de enero de 2016 y 1 de enero de 2017 respectivamente y en un concepto de «Incremento Convenio».

En el supuesto que en enero de 2016 no estuviera publicado el Convenio colectivo en el «BOE», la aplicación de este incremento se realizará durante el mes siguiente al de la publicación en el «BOE» y con efectos retroactivos a 1 de enero de 2016.

Los incrementos del año 2017 se aplicarán desde la nómina del mes de enero de dicho año.

26.2 Personal en prácticas. El salario de todo el personal que sea contratado en prácticas queda establecido para el primer año de contrato en un 80 % del salario base que corresponda a su grupo profesional y para el segundo año en un 90 % del salario base que corresponda a su grupo profesional. En todo caso, éste no podrá ser inferior en ningún caso al salario mínimo interprofesional que en cada momento esté vigente.

#### Artículo 27. Pagas extraordinarias.

27.1 El personal de las Empresas percibirá dos gratificaciones extraordinarias anuales según se describe a continuación. La cuantía de cada una de ellas será igual a una mensualidad del salario base más complemento ad personam fijado para cada empleado:

- 1) Paga extra de verano: que se pagará el 20 de junio, siendo el periodo de devengo desde el 1 de julio del año anterior al 30 de junio del actual; y,
- 2) Paga extra de Navidad: que se pagará el 20 de diciembre, siendo el periodo de devengo desde el 1 de enero al 31 de diciembre del mismo año.

27.2 El personal que hubiera ingresado en el transcurso del año o causado baja dentro del mismo percibirá la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias en relación al tiempo de permanencia en la Empresa desde el último pago efectuado por el respectivo concepto, teniendo en cuenta la independencia de cálculo de cada una de las gratificaciones y, por consiguiente, sus distintas fechas de devengo.

27.3 Anticipo progresivo: aquellos trabajadores que lo deseen podrán solicitar antes del 15 de febrero de cada año un anticipo progresivo de sus pagas extraordinarias de junio y/o Navidad, el cual le será abonado mensualmente en nómina, y descontado en la fecha de devengo de la paga correspondiente.

#### Artículo 28. *Devengo del salario.*

El pago del salario se efectuará mensualmente dentro de los dos primeros días laborables del mes siguiente mediante cheque o transferencia bancaria.

Los recibos de salarios en los que se harán constar todos los conceptos retributivos que establece la normativa vigente y las retenciones y descuentos que se practiquen, estarán disponibles para los trabajadores en el portal de empleado para su consulta e impresión.

#### Artículo 29. *Estructura salarial.*

La estructura salarial del personal afectado por el presente Convenio estará integrada por los siguientes conceptos retributivos:

Salario Base. Será el salario mínimo garantizado marcado en tablas salariales pactadas en este convenio para cada grupo y nivel profesional.

Complemento ad personam (artículo 21.5). Tendrá la consideración de complemento «ad personam» la cantidad resultante de sumar los siguientes conceptos:

(i) la diferencia resultante entre el salario base en cómputo anual de la última nómina y el salario base establecido en el presente convenio para el grupo profesional correspondiente cuando dicha diferencia sea positiva.

(ii) la cantidad de la retribución voluntaria actual que exceda del 20 % del salario bruto anual de cada trabajador y que en consecuencia no puede integrarse en la nueva retribución voluntaria.

(iii) cualquier otro complemento ad personam que se venga satisfaciendo actualmente.

Dicho complemento ad personam se abonará en 14 mensualidades, será revalorizable y no compensable ni absorbible, a excepción de:

(i) el proceso inicial de reasignación de los trabajadores en los grupos y niveles profesionales;

(ii) en los supuestos de reclamación; y

(iii) en la fase final de reasignación, tras el trabajo desarrollado por la Comisión de Clasificación (antes del 31 de diciembre de 2017).

Retribución Voluntaria. Es la mejora voluntaria sobre el salario base, de carácter personal, por circunstancias particulares, geográficas o circunstanciales en el momento de la contratación y que en ningún momento podrá superar el 20 % del salario bruto anual del trabajador. Dicho complemento tendrá carácter compensable, absorbible y no revalorizable.

Incremento Convenio. Será el resultado de aplicar los incrementos pactados en el artículo 26 del presente Convenio.

#### Artículo 30. *Plus de Nocturnidad.*

30.1 Se entenderán por horas nocturnas las comprendidas entre las 22.00 horas y las 06.00 horas.

30.2 Todos aquellos trabajadores que presten servicios durante un mínimo de cuatro horas dentro del horario nocturno, tendrán derecho a un plus de 30 euros brutos por jornada. Este importe estará vigente desde el 1 de enero de 2016 y durante toda la vigencia del Convenio.

Los trabajadores que trabajen una fracción de tiempo inferior a cuatro horas en horario nocturno tendrán derecho a la parte proporcional que corresponda en atención al tiempo trabajado en horario nocturno respecto al plus establecido en el párrafo anterior.

30.3 No se considerará trabajo nocturno el realizado por el personal técnico, de inspección y control, o cualquier otro que hubiera sido específicamente contratado para prestar servicios exclusivamente durante el período nocturno en los términos establecidos en el tercer párrafo del artículo 36.1 del ET.

Artículo 31. *Plus de Festividad.*

Los trabajadores percibirán en concepto de plus de festividad la cantidad de 65 euros brutos por día cuando desarrollen su actividad en domingo o festivo, este importe estará vigente desde el 1 de enero de 2016 y durante toda la vigencia del Convenio.

Artículo 32. *Trabajos en sábado.*

Los empleados que desarrollen su trabajo en sábado percibirán en concepto de plus de sábado la cantidad de 35 euros brutos por sábado trabajado. Este importe estará vigentes desde el 1 de enero de 2016 y durante toda la vigencia del Convenio.

Artículo 33. *Plus de Coordinación de Seguridad y Salud en Obra.*

Aquellos inspectores que desarrollen actividad de Coordinador de Seguridad y Salud en Obra, y no ostenten formalmente el puesto de trabajo de «Coordinador de Seguridad» percibirán un plus por importe de 50 euros brutos mensuales.

Este importe estará vigentes desde el 1 de enero de 2016 y durante toda la vigencia del Convenio.

Artículo 34. *Carácter de la retribución.*

Todos los conceptos económicos pactados en el presente Convenio tienen carácter de brutos.

Artículo 35. *Anticipo sobre gastos.*

El trabajador podrá solicitar un anticipo sobre gastos en previsión a los gastos que se originen por su trabajo. Dicho gasto deberá ser posteriormente introducido/justificado en el Portal del Empleado, en el módulo de Tiempos y Gastos, mediante los justificantes correspondientes.

Artículo 36. *Incentivos.*

Las empresas firmantes, del presente convenio colectivo, podrán asignar incentivos de forma individualizada para aquellos colectivos que por su actividad así lo requieran (p.e. asistentes comerciales, comerciales, gestor de cobros) siempre vinculados al cumplimiento de determinados objetivos previamente establecidos.

## CAPÍTULO VI

### Equipos y herramientas de trabajo

Artículo 37. *Equipos, material de trabajo y vehículos.*

37.1 El trabajador será responsable de los equipos, vehículos, herramientas o material de trabajo que le sean entregados por la Empresa o por los clientes para la realización de su trabajo. Responderá de su buen uso, conservación y de su vigilancia hasta la entrega de los mismos a las Empresas o cliente, en su caso.

37.2 Los equipos y materiales de trabajo siempre que las circunstancias lo permitan, no deberán dejarse en el interior de los vehículos sin vigilancia alguna, puesto que el trabajador al que le son confiados será responsable de la pérdida, deterioro por negligencia o causa imputable al mismo o sustracción.

37.3 Los vehículos puestos a disposición del trabajador se destinarán única y exclusivamente a los desplazamientos por motivos del trabajo y no serán utilizados de forma personal para otras finalidades. El trabajador se obliga a conducir el vehículo respetando el código y las normas vigentes de circulación. Cualquier multa o sanción irá a cargo del trabajador.

37.4 El trabajador se obliga a notificar inmediatamente a su empleador de cualquier incidente o accidente que ocurra sobre los equipos, vehículo, herramientas, material de trabajo o personas, y si por cualquier razón no pudiera realizar una comunicación inmediata, nunca más tarde del plazo de 24 horas tras el incidente.

Artículo 38. *Programas informáticos, comunicaciones, utilización y uso.*

El trabajador se obliga a utilizar aquellos programas y software que se establezcan en los procedimientos y normas de la Empresa, la utilización de dichos programas y software se realizará siempre para desarrollar su actividad profesional y en beneficio de las Empresas y no para uso particular. Queda terminantemente prohibido el uso de software o programas ilegales no autorizados por las Empresas.

El empleado no utilizará programas propios ni de uso particular, ni introducirá datos particulares ni extraerá ningún tipo de datos del sistema informático para uso particular, y tampoco introducirá contraseñas privadas o no autorizadas por el administrador del Sistema de las Empresas.

El empleado no utilizará cualquier medio de comunicación vía intranet-internet, correo electrónico, teléfono fijo o teléfono móvil, o cualquier otra modalidad que exista o pudiera existir en las Empresas para uso particular o privado.

El empleado está obligado a mantener conectado durante toda la jornada laboral el teléfono móvil propiedad de las Empresas que le haya sido facilitado con el objetivo de que ésta se pueda comunicar con él en cualquier momento.

La Empresa podrá establecer controles y monitorizaciones para verificar el uso de los medios puestos a disposición de los trabajadores, de acuerdo con la legislación vigente.

## CAPÍTULO VII

### Promoción y desarrollo profesional

Artículo 39. *Promoción y desarrollo profesional.*

En aquellos casos en los que los trabajadores sean promovidos a un [grupo] superior, a propuesta de las Empresas, éstas garantizan un incremento salarial del 50 % de la diferencia entre el salario base de los distintos niveles. En consecuencia, las Empresas podrán absorber el restante 50 %, pasando a ser el salario base del trabajador el del nuevo nivel correspondiente.

Esta garantía no resultará de aplicación cuando la promoción a un grupo profesional superior derive de los procesos de reasignación y encuadramiento de los trabajadores en los grupos profesionales creados en el presente convenio.

## CAPÍTULO VIII

### Plan de igualdad

Artículo 40. *Principio general.*

Tanto los representantes de la parte social como la empresarial entienden que es necesario establecer un marco normativo para garantizar el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo y que sea real y efectiva, por ello todas las Empresas se comprometen a contar con un plan de igualdad que garantice lo anteriormente expuesto.

Las Empresas se obligan a respetar y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, con esta finalidad adoptará medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Estas medidas se acordarán con los representantes de los trabajadores y seguirán los criterios generales en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que incorpora el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva.

Se creará una comisión para la Igualdad la cual tendrá entre sus competencias el seguimiento del Plan de Igualdad en las Empresas que estará formada por 8 personas, 4 de ellas designadas por la representación empresarial, y las otras 4 designadas entre las Federaciones Sindicales, todas ellas firmantes de este convenio. Dicha Comisión realizará anualmente una valoración del Plan de Igualdad, sus objetivos y una evaluación del mismo.

El plan de igualdad contemplará, entre otras cuestiones:

- El acceso al empleo.
- La contratación.
- La clasificación profesional.
- La formación profesional.
- La promoción profesional.
- La retribución.
- La ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la consolidación de la vida laboral, personal y familiar.
- La seguridad y salud en el trabajo.

A los efectos de promover la igualdad en las Empresas, en toda la redacción del convenio se ha utilizado de forma indistinta el género masculino y el femenino, salvo en aquellos puntos donde expresamente se ha establecido una diferencia.

## CAPÍTULO IX

### **Conciliación vida familiar**

Artículo 41. *Conciliación de la vida familiar y laboral.*

Tanto los representantes de la parte social como la empresarial entienden la necesidad de conciliación del trabajo y la familia para que los trabajadores puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tratando de guardar un equilibrio para favorecer los permisos por maternidad y paternidad, lo que facilita que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de sus hijos desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación a la familia.

Por todo lo anteriormente expuesto la empresa se obliga además de lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, a lo siguiente:

41.1 Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años, o edad legalmente establecida, o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada en estos casos, corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. En los casos de guarda legal por cuidado de menores y con la finalidad de favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral el trabajador podrá optar, siempre que las necesidades

productivas así lo permitan y mientras perdure la causa que lo motiva, por alguna de las siguientes opciones:

- aplicar la reducción sobre la jornada ordinaria;
- distribución irregular de la jornada;
- teletrabajo;
- movilidad funcional o geográfica.

41.2 Los trabajadores que tengan a su cargo hijos menores de 14 años tendrán preferencia en la elección del periodo de vacaciones.

41.3 Las Empresas promoverán acuerdos con guarderías próximas a los centros de trabajo para tratar de aminorar el gasto de la misma a las trabajadoras y trabajadores de la Empresa.

41.4 Con el fin de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, se pone a disposición de cada trabajador una bolsa de 10 horas anuales, según la siguiente distribución:

a) 4 horas anuales de permiso retribuido para atender las siguientes necesidades familiares:

- Tutorías/necesidades escolares (solo en aquellos casos en los que el trabajador tenga hijos que se encuentren cursando la enseñanza obligatoria).

- Visitas médicas de hijos en edad escolar obligatoria.

- Visitas médicas que necesiten acompañamiento o que sean producto de enfermedad grave de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y parejas de hecho, o que convivan habitualmente con el trabajador.

b) Seis horas anuales de permiso no retribuido que se disfrutarán con posterioridad a las cuatro horas anuales retribuidas mencionadas anteriormente y para los mismos supuestos. No obstante, de estas seis horas adicionales no retribuidas, dos horas tendrán el carácter de retribuidas si son dedicadas a visitas médicas de hijos en edad escolar obligatoria.

El trabajador deberá solicitar el disfrute de dichas horas a través de la herramienta corporativa en un plazo de 48 horas anteriores al inicio de la misma, siempre y cuando sea posible.

41.5 Las trabajadoras, a partir del sexto mes de embarazo, y hasta la fecha de baja por maternidad, podrán solicitar realizar jornada intensiva. En el caso de que dicha jornada sea viable, en función de las necesidades del negocio, el horario será fijado de mutuo acuerdo entre las Empresas y la trabajadora.

41.6 Tras la baja por maternidad en aquellos casos en los que la trabajadora no solicite una reducción de jornada, y exclusivamente durante el primer mes de la reincorporación, las Empresas facilitará a la trabajadora el poder incorporarse de forma progresiva a su jornada ordinaria de trabajo, flexibilizando el horario. Los términos concretos del horario deberán acordarse entre las Empresas y la trabajadora.

41.7 Los trabajadores que tengan a su cargo «familiares dependientes», (de primer grado y con dependencia justificada), y siempre que las necesidades productivas lo permitan tendrán prioridad de elección del periodo vacacional. Igualmente, si las circunstancias del negocio lo permiten, podrá acordarse entre las Empresas y el trabajador, que el disfrute del periodo de vacaciones pueda realizarse fuera del periodo general establecido.

#### Artículo 42. *Teletrabajo.*

42.1 Las Empresas y las federaciones sindicales han convenido en la posibilidad de potenciar el teletrabajo, entendido como aquella forma de organización o de ejecución del trabajo, utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación de trabajo realizado de manera preponderante en el domicilio del trabajador.

De tal modo, las Empresas realizarán pruebas piloto para conocer la viabilidad de la implantación del teletrabajo en sus respectivos ámbitos, para lo que será necesario tener en cuenta las particularidades de la actividad desarrollada por las Empresas. Igualmente, se analizará la posibilidad de que las personas que desarrollan su actividad en horario partido puedan acceder al teletrabajo, para ello será necesario analizar las circunstancias concurrentes (entre otros, número suficiente de voluntarios, presencia física de teletrabajadores en situaciones urgentes o excepcionales, similitud entre el número de transacciones ejecutadas por los tele-trabajadores y las ejecutadas por trabajadores que prestan sus servicios de forma presencial).

Las pruebas piloto serán objeto de análisis por la Comisión Paritaria. Además toda la información de esas pruebas debe pasar por la Comisión Paritaria.

En el caso de que las Empresas, y la Comisión Paritaria valoren positivamente las pruebas piloto que se realizarán, se establecerá, en su caso, la posibilidad de llevar a cabo novaciones o modificaciones de las condiciones de trabajo por las que el trabajador sustituya su actual modo de prestación de servicios por el del trabajo a distancia o teletrabajo siempre que así se acordase entre el trabajador y la Empresa en cada caso concreto, y siempre que ello no altere el correcto funcionamiento del negocio. La realización de teletrabajo no podrá superar cuatro jornadas semanales como máximo y no podrá ser inferior a dos jornadas semanales como mínimo.

Estando pendiente la realización de las citadas pruebas piloto, se acuerda expresamente que la realización de teletrabajo tendrá, en su caso, carácter voluntario tanto para la Empresa como para el trabajador y será reversible.

No se considerará teletrabajo si la naturaleza de la actividad principal desempeñada justifica por sí misma la realización del trabajo habitualmente fuera de las instalaciones de la empresa, siendo los elementos informáticos y de comunicaciones meros elementos de auxilio y facilitación de la actividad laboral.

42.2 En cualquier caso, los teletrabajadores tendrán los mismos derechos que los trabajadores comparables que trabajan en los locales de la empresa, a los efectos de representación de los trabajadores, los empleados que desarrollen su actividad en teletrabajo quedarán adscritos a un centro de trabajo de referencia.

El empresario deberá adoptar medidas para prevenir el aislamiento del teletrabajador en relación con los otros trabajadores de la empresa.

42.3 El empresario será el encargado de facilitar, instalar y mantener los equipamientos necesarios para el teletrabajo regular, salvo si el teletrabajador utiliza su propio equipo. Si el teletrabajo se realiza regularmente, el empresario cubrirá los costos directamente originados por este trabajo, en particular los ligados a las comunicaciones. En cualquier caso, las cuestiones relativas a los equipamientos de trabajo, a la responsabilidad y a los costos deberán ser acordados por el trabajador y la Empresa por escrito antes de iniciar el teletrabajo.

42.4 Los teletrabajadores deberán cumplir las medidas necesarias para no poner en riesgo los datos que manipulen y se comprometerán a guardar y conservar todos los datos de conformidad con las instrucciones de la Empresa quién se encargará de los medios necesarios a tal efecto.

42.5 El empresario será responsable de la protección de la salud y seguridad laboral del teletrabajador. El empresario informará al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo, en especial sobre las exigencias relativas al uso de pantallas de visualización de datos.

Para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de salud y seguridad, el empresario y los representantes de los trabajadores sólo podrán acceder al domicilio del teletrabajador previa notificación y consentimiento previo del trabajador, si bien los trabajadores prestarán toda su colaboración en materia de seguridad y salud.

En cualquier caso, el desarrollo del teletrabajo en el domicilio del trabajador sólo será posible cuando dicho espacio resulte adecuado a las exigencias de seguridad y salud en el trabajo.

## CAPÍTULO X

**Permisos y licencias**Artículo 43. *Permisos y licencias retribuidas.*

Todos los trabajadores tendrán derecho a los permisos y licencias retribuidas que se describen a continuación. Los trabajadores deberán preavisar a la Empresa y aportar los justificantes necesarios:

## 43.1 Licencias:

Todo el personal con una antigüedad superior a 5 años e inferior a 10 años tendrá derecho a disfrutar de un día al año como licencia retribuida.

El personal con una antigüedad superior a 10 años e inferior a 15 años tendrá derecho a disfrutar de dos días al año como licencia retribuida.

El personal con una antigüedad superior a 15 años tendrá derecho a disfrutar de tres días al año como licencia retribuida.

Dichas licencias podrán ser acumuladas por el trabajador a su periodo de vacaciones.

## 43.2 Permisos:

Quince días naturales en caso de matrimonio o formalización e inscripción registral de la pareja de hecho. En el caso de que la pareja de hecho contraiga posteriormente matrimonio no podrá volver a hacer uso de este permiso.

Dos días por nacimiento de hijos, fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de un pariente hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario.

Cuando por tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia el permiso se ampliará a 4 días.

Siete días naturales por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho (debidamente registrada y reconocida legalmente) o hijos.

Un día por traslado de domicilio habitual.

Un día por matrimonio de hijo o de los padres.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, salvo que exista norma legal o convencional que establezca un periodo determinado en cuyo caso se estará a lo que disponga tal norma.

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales o pre-adopción y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes cuando se cursen estudios oficiales para la obtención de un título y previa justificación documental de la convocatoria del examen.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora diaria mientras dure la hospitalización. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario.

El trabajador podrá solicitar el permiso de dos días por hospitalización y después, solicitar bien la hora de ausencia o bien la reducción de jornada durante el periodo de hospitalización del recién nacido. El periodo de suspensión podrá computarse a instancia del padre o de la madre, en cuyo caso computará a partir de la fecha del alta hospitalaria de la misma.

En relación con el artículo 37.3 b) del ET, aquellos trabajadores que tengan familiares de primer grado hospitalizados por tratamientos derivados de enfermedades graves

podrán solicitar un permiso retribuido de un máximo de 30 días naturales. Dicho permiso podrá disfrutarse de forma continuada o de forma discontinua mientras persista la hospitalización. Este permiso es adicional al permiso de dods días por hospitalización de un familiar hasta el primer grado.

Para los permisos y/o licencias de maternidad y paternidad, fallecimiento de la madre del recién nacido o fallecimiento del recién nacido, despido objetivo y permisos sindicales se estará a lo dispuesto en el la legislación vigente.

#### Artículo 44. *Lactancia.*

44.1 Los trabajadores, en caso de lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo retribuida que podrá dividir en dos fracciones de ½ hora cada una, pudiendo asimismo por voluntad del empleado sustituir tal derecho por una reducción de ½ hora de la jornada habitual con la misma finalidad, aplicable al momento de entrada y salida del trabajo.

El trabajador, cuando solicite la reducción de la jornada por tal motivo, deberá justificar que la madre trabaja y no ejerce este derecho, mediante justificante emitido por la empresa empleadora de la madre.

44.2 Los trabajadores podrán optar por el disfrute acumulado de dichas horas de lactancia, después del permiso de maternidad o paternidad, preavisando con 15 días de antelación a la finalización de la maternidad o paternidad. En estos casos la duración del permiso por lactancia será de 15 días laborables retribuidos, que deberán disfrutarse de forma ininterrumpida tras la baja por maternidad o paternidad.

Cuando sea el padre quien solicite la acumulación de las horas de lactancia deberá justificar que la madre trabaja y no ejerce este derecho, mediante justificante emitido por la empresa empleadora de la madre.

#### 44.3 Excedencias voluntaria.

44.3.1 El trabajador con al menos, un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a solicitar una excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. El trabajador excedente solo conservará su derecho preferente al reingreso en las vacantes que se produjesen, de igual o similar grupo profesional.

44.3.2 Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a dos años para atender al cuidado de familiares, hasta segundo grado de consanguinidad, o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el este apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de ésta.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

44.4 Excedencias forzosas. Se concederá excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Asimismo se concederá excedencia forzosa a los cargos electivos provinciales, autonómicos o estatales de las organizaciones sindicales más representativas.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical.

## CAPÍTULO XI

### Régimen disciplinario

Artículo 45. *Faltas y sanciones.*

En materia disciplinaria se estará, además de lo previsto en el presente convenio, a las normas vigentes del Estatuto de los Trabajadores, de prevención de riesgos laborales y cualquier otra normativa que resulte de aplicación a las relaciones laborales.

Artículo 46. *Faltas y sanciones específicas.*

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán, atendiendo a su importancia o trascendencia, reincidencia e intención en leves, graves o muy graves.

#### 46.1 Leves.

- a) Más de tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
- b) La no comunicación, con la antelación debida, de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- c) La falta de aseo y limpieza personal y pulcritud en la indumentaria.
- d) Discusiones con compañeros que repercutan en la buena marcha del servicio que presta la sociedad.
- e) Discusiones con clientes y/o proveedores que repercutan en la buena marcha del servicio que presta la sociedad. Si tal discusión produjera escándalo notorio, el hecho podrá ser considerado como falta grave o muy grave.
- f) Pequeños descuidos en la conservación del material a su cargo que produzca deterioro leve en éste.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o de domicilio, siempre que esto pueda originar algún tipo de conflicto o de perjuicio para la empresa.

#### 46.2 Graves.

- a) La reincidencia en una falta considerada leve.
- b) La adopción de insuficientes medidas de protección y prevención, según la normativa del Consejo de Seguridad Nuclear, en relación con los trabajos a efectuar con equipos radioactivos.
- c) El retraso reiterado o sin justificación en la devolución de los dosímetros personales una vez recibido el que le sustituye, así como toda la acción u omisión que perturbe el oportuno control.
- d) La negligencia o imprudencia en el trabajo que cause perjuicio real a las Empresas o a terceros.
- e) El comportamiento no diligente en relación con las actividades que permitan a las Empresas la obtención de la documentación necesaria para gestionar las licencias legalmente exigibles para el personal a su servicio o las certificaciones que avalan su capacidad profesional, siempre que exista aviso previo a las Empresas con tiempo suficiente.
- f) La falta de atención y diligencia con los clientes.

- g) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.
- h) La falta de conservación de los equipos o material de trabajo. La pérdida de los mismos por el mal uso o sustracción por falta de cuidado y vigilancia necesaria por parte del trabajador.
- i) La falta continuada y habitual de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de sus compañeros, o no observar las normas de imagen e indumentaria que establecen el artículo 11 de este Convenio colectivo.
- j) No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio o teléfono.
- k) Usar el teléfono para asuntos particulares sin la debida autorización, así como llevar desconectado reiteradamente el teléfono móvil que le facilita la Empresa, propiedad de la misma, durante la jornada laboral impidiendo la comunicación de la Empresa con el trabajador.
- l) No entregar a la Empresa los partes de baja por enfermedad común o accidente no laboral, así como los partes de confirmación de la baja, dentro del plazo de tres días, a partir de la fecha de expedición.
- m) La simulación de enfermedad o accidentes.
- n) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud tanto de él como de otros trabajadores.
- o) Más de seis faltas de puntualidad durante el plazo de dos meses.
- p) El uso indebido de los equipos de trabajo (herramientas, maquinaria) y de los equipos de protección individual o colectivo, sustancias peligrosas en general o cualquiera otros medios con los que desarrolle su actividad que produzca un incidente.
- q) La negativa injustificada de asistir a los cursos, foros, conferencias que se organicen para la formación de los trabajadores, y el no adaptarse a los cambios tecnológicos, funcionales y organizativos.
- r) Más de tres faltas no justificadas en un mes o seis en dos meses.
- s) No comunicar a la empresa los desperfectos o anomalías derivadas de los útiles, herramientas, equipos, materiales, vehículos o locales a su cargo, cuando de ello se derive un perjuicio para la empresa.
- t) El quebrantamiento o la violación de correspondencia o de otros documentos de obligada reserva cuando no se produzca grave perjuicio para la empresa.
- u) La negativa a adaptar el horario a las necesidades del servicio.
- v) Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo de personas sin autorización.
- w) No advertir con la debida diligencia a los superiores de cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones, equipos, máquinas, material o locales.
- x) No contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en los puestos de trabajo.
- y) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social o en el IRPF.
- z) La negativa por parte del empleado a disponer del vehículo propio para realizar su trabajo según lo dispuesto en el artículo 19. Así como el no mantener el trabajador vigente en todo momento el seguro de su vehículo cuando sea utilizado para su trabajo habitual en la empresa.

#### 46.3 Muy graves.

- a) La recepción por el dosímetro personal de dosis superiores a las máximas permitidas, sin que ello esté justificado o no mediando el preaviso necesario.
- b) La exposición negligente del dosímetro personal a radiaciones.
- c) La manipulación, uso indebido o deterioro, por falta de cuidado necesario de los instrumentos o equipos que las Empresas pone a disposición del trabajador, tanto para su protección personal como para la ejecución de su trabajo, incluyendo el uso particular de los medios informáticos y tecnológicos.

- d) El incumplimiento reiterado de los procedimientos de trabajo establecidos en las Empresas que hayan sido puestos a disposición del trabajador.
- e) La negativa a cumplir una orden de trabajo.
- f) Más de cuatro faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada o más de seis faltas de puntualidad durante el plazo de dos meses.
- g) No comunicar a la empresa cualquier accidente o incidente que ocurra sobre los equipos, vehículos, herramientas, material de trabajo o personas en el plazo de 24 horas.
- h) Si como consecuencia del uso indebido de los equipos de trabajo (herramientas, maquinaria) y de los equipos de protección individual o colectivo, sustancias peligrosas, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad, se produce un accidente de trabajo, ya sea propio o a terceros.
- i) La negativa, sin causa justificada, a efectuar un desplazamiento por razones de trabajo.
- j) La retirada de acreditación, por causas imputables al trabajador, por parte de los organismos de control.
- k) La no adopción de medidas de protección y de prevención en los trabajos según la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales, la normativa interna de las Empresas o de los clientes.
- l) No respetar el secreto profesional proporcionando a terceros informaciones de que disponga en el ejercicio de sus funciones y que puedan perjudicar a las Empresas o a los clientes que contratan los servicios de éstas. Así como revelar planes de organización de empresa, y/o estrategia, a personal o personas ajenas a la empresa, sustraer documentos, croquis y formularios o copiarlos sin autorización de la empresa.
- m) La reincidencia en la comisión de cualquier falta grave o muy grave.
- n) Ofrecer información falsa o no ajustada a la verdad en los informes facilitados a superiores o clientes en relación con los servicios prestados dentro de la actividad laboral.
- o) Agravar y/o simular voluntariamente, y de forma maliciosa, cualquier enfermedad o accidente.
- p) Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
- q) El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en el desempeño del trabajo, el hurto, el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a terceros dentro o fuera de los locales de la empresa durante actos de servicio.
- r) Inutilizar, destrozar o causar desperfecto maliciosamente en materias primas, piezas elaboradas, obras, útiles, herramientas, equipos, máquinas, aparatos, equipos de protección individual o colectiva, instalaciones, edificios, enseres, departamentos de la Empresa, entre otros.
- s) Poner fuera de funcionamiento y no utilizar correctamente los dispositivos de seguridad de las máquinas o de los equipos de trabajo en general.
- t) Las ofensas verbales y malos tratos físicos o de palabra al empresario o personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos o incluso a clientes y/o proveedores.
- u) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo.
- v) Los actos que merezcan la calificación legal de sabotaje, sin perjuicio de la responsabilidad penal en que pudiera incurrir el autor.
- w) Simulación de enfermedad o accidente, o autolesionarse en el trabajo.
- x) El abandono del puesto de trabajo sin justificación.
- y) La negativa a trabajar en sábado, festivo o nocturnidad cuando sea necesario habiendo mediado preaviso por el tiempo indispensable sin causa justificada.
- z) El engaño y la anotación fraudulenta en las hojas de gasto de personal, kilometraje, comida, dieta, nocturnidad, festividad, etc., que no corresponda para obtener un beneficio económico.
- aa) La negativa a prolongar la jornada cuando se deje sin terminar un trabajo pudiéndolo haber terminado y que cause un perjuicio grave a la empresa o a terceros.
- ab) La embriaguez habitual o toxicomanía, que repercuta gravemente en el trabajo.

ac) El uso de software ilegal o programas informáticos no autorizados por la empresa así como la utilización de cualquier medio de comunicación internet-intranet, correo electrónico y otros para uso privado o particular o la introducción de contraseñas privadas y no autorizadas por el administrador del sistema de la empresa.

ad) Haber recaído sobre el trabajador sentencia firme de los tribunales de justicia competentes por delitos de robo, hurto, estafa, malversación u otros delitos cometidos fuera de la empresa y que motiven desconfianza sobre el autor.

ae) Retener información que deba ser conocida y/o comunicada a los superiores.

af) La manipulación para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

ag) El quebrantamiento o la violación de correspondencia o de otros documentos de obligada reserva cuando se produzca grave perjuicio para la empresa.

Las sanciones por faltas leves, graves o muy graves se comunicarán al trabajador por escrito.

#### Artículo 47. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de las faltas a que se refiere el artículo anterior son las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta cuarenta y cinco días.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta noventa días. Despido.

Las sanciones por faltas muy graves se comunicarán a los representantes de los trabajadores del centro donde se ubique el trabajador.

#### Artículo 48. Confidencialidad.

Todo el personal sin excepción se debe a los principios de buena fe, sigilo y confidencialidad, y no podrá facilitar la información de que disponga en el ejercicio de sus funciones y que puedan favorecer la actividad profesional a terceros o perjudicar a las Empresas.

## CAPÍTULO XII

### Prestaciones sociales

#### Art. 49. Prestaciones sociales.

49.1 Seguro de Vida Colectivo. Las Empresas concertarán un seguro para todo su personal que cubra las contingencias de muerte e incapacidad permanente absoluta por importe de una anualidad del Salario Base, el complemento ad personam y e Incremento Convenio.

49.2 Ayuda por nacimiento o adopción de hijo. Se fija este concepto como ayuda por el nacimiento o adopción de un hijo, que se establece por importe de 100 euros brutos, en un único pago, en el bien entendido, que si el padre y la madre trabajan en la misma Empresa percibirá cada uno de ellos la mitad de dicha cantidad.

En caso de parto o adopción múltiple, dicho importe se multiplicará por cada hijo nacido o adoptado.

Dicho importe se abonará en la nómina del mes siguiente de producirse el nacimiento o formalizarse la adopción y será requisito indispensable que el trabajador presente el libro de familia o el acta de nacimiento o adopción.

49.3 Ayuda escolar. Los trabajadores con una antigüedad reconocida y consolidada superior a tres años de trabajo efectivo y que continúen al servicio de la Empresa en el momento de la solicitud, podrán solicitar una ayuda escolar por los libros de texto por cada hijo que tengan en edad escolar de 6 a 16 años (edad de escolarización obligatoria).

Esta ayuda será de 80 euros brutos anuales y se abonará en un único pago en el mes de Octubre previa presentación del justificante oficial de matriculación del alumno.

49.4 Ayuda por hijos discapacitados físicos y psíquicos. Todo trabajador que tenga a su cargo hijos con una disminución física o psíquica, reconocida con un grado mínimo del 33 % que deberá acreditar, percibirá por cada uno de ellos una ayuda de 50 euros brutos mensuales hasta que cumplan los 18 años.

49.5 Ayuda por familia numerosa. Queda establecida una ayuda por familia numerosa que se abonará en el mes de diciembre por importe de 200 euros brutos anuales para aquellos empleados poseedores del carné de familia numerosa.

#### Artículo 50. *Jubilación parcial.*

Siempre que con carácter simultáneo la empresa celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.7.º del ET, los empleados a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los requisitos que establezca en cada momento la Ley General de la Seguridad Social en cuanto a edad, cotizaciones, antigüedad, y demás condicionantes exigidos por la normativa.

#### Artículo. 51. *Incapacidad temporal.*

51.1 En el supuesto de baja médica por hospitalización del trabajador, con independencia de su origen común o profesional, y mientras dure ésta, las Empresas complementarán las prestaciones de IT devengadas hasta el 100 % del Salario bruto mensual del trabajador entendiéndose por salario bruto mensual el integrado por los siguientes conceptos: salario base, complemento ad personam, retribución voluntaria, así como el incremento Convenio

En los supuestos de baja médica por incapacidad temporal derivada de Accidente de Trabajo, las Empresas complementarán, a partir del 1er día desde la fecha de baja, el 100 por 100 del salario bruto mensual del trabajador, entendiéndose por salario bruto mensual el integrado por los siguientes conceptos: salario base, complemento ad personam, retribución voluntaria, así como el incremento convenio.

En los supuestos de baja médica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, las Empresas complementarán, desde el 1.º hasta el 3.º día (ambos inclusive) el 50 % del salario bruto mensual del trabajador, entendiéndose por salario bruto mensual el integrado por los siguientes conceptos: salario base, complemento ad personam, retribución voluntaria, así como el incremento Convenio. Para el resto del periodo de incapacidad temporal se estará a lo establecido en la legislación vigente.

51.2 El trabajador en situación de incapacidad temporal deberá prestarse a ser reconocido por el médico que designe su empleador o la mutua con la que este colabore, al objeto de ser reconocido para que informe sobre la imposibilidad de prestar servicios. La negativa del trabajador a someterse a dicho reconocimiento podrá determinar la suspensión de los derechos económicos complementarios a cargo de las Empresas que figuran en el apartado anterior.

51.3 Seguro de responsabilidad civil profesional. Las Empresas firmantes de este convenio asumen el compromiso de mantener asegurada la responsabilidad civil profesional de su personal en condiciones iguales a las actualmente existentes en cuanto a coberturas y cantidades aseguradas.

51.4 Cuotas de colegiación. Las Empresas firmantes de este convenio asumen el compromiso de satisfacer las cuotas de colegiación profesional siempre que dicha colegiación sea necesaria para el desarrollo de la actividad habitual del trabajador en la compañía.

## CAPÍTULO XIII

**Prevención de riesgos laborales y salud laboral**

Artículo 52. *Organización y política sobre prevención de riesgos laborales en la Empresa.*

52.1 Servicio de Prevención Mancomunado y política de prevención de riesgos laborales.

La Empresa cuenta con un Servicio de Prevención Mancomunado con otras empresas que forman parte del mismo grupo mercantil, este servicio tiene el carácter de Servicio de Prevención Propio, así como un sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales certificado según OHSAS 18001, con conocimiento, aprobación y participación de los Delegados de Prevención.

El Servicio de Prevención Mancomunado cuenta con las disciplinas preventivas de: seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía-psicosociológica aplicada, y por otro lado la medicina del trabajo, es contratada con un Servicio de Prevención Ajeno.

La certificación del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales de las Empresas supone un reconocimiento público al compromiso de la organización para obtener la mejora continua de las condiciones de trabajo de sus trabajadores así como de la integración total de la actividad preventiva en el seno de las Empresas.

La protección y promoción de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes del presente convenio colectivo, y para alcanzar el mismo se utilizarán todos los medios que la legislación vigente establezca.

La normativa aplicable será la legislación vigente y que se reflejará en el Sistema de Gestión integrado de calidad, prevención de riesgos laborales, medioambiente y ética de la Empresa, desarrollado y adaptado a los cambios legales que se produzcan en el futuro.

Esta normativa será aplicable tanto a las personas que mantengan una relación laboral o mercantil con La Empresa, como a los equipos que adquiera la misma y formen parte de su actividad.

52.2 Responsabilidad. La dirección de la Empresa a través del Servicio de Prevención Mancomunado, marcará las políticas y directrices de Prevención de Riesgos Laborales, dentro de la empresa, para ello dotará de todos los medios humanos, económicos y técnicos para posibilitar el cumplimiento de la normativa laboral vigente por parte de los responsables de las unidades operativas de la organización, así como los procedimientos de nuestro Sistema de Gestión.

La Empresa ejerce la labor de vigilancia, cumplimiento y control de la Prevención de Riesgos Laborales a través de los responsables de las unidades operativas de la organización que, por su puesto de trabajo, tengan trabajadores a su cargo ya que están debidamente informados y formados para desempeñar estas funciones.

El personal de La Empresa está relacionado e implicado en los temas de prevención, dada la obligatoriedad de esta materia para la Empresa y los trabajadores, por lo que todos deben respetar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral interno, así como la normativa vigente al respecto.

Todos los trabajadores han sido informados de los riesgos laborales de sus puestos de trabajo y de las obligaciones que tienen en materia de prevenir los mismos.

52.3 Evaluación Inicial de riesgos. La acción preventiva en la Empresa está planificada a partir de una Evaluación Inicial de los riesgos para la Seguridad y la Salud Laboral de los trabajadores, además esta evaluación inicial tiene en cuenta las actuaciones que deben desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativas vigentes de protección sobre riesgos y directrices comunitarias que sean de aplicación.

Las evaluaciones serán actualizadas cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterán a consideración y se revisarán, periódicamente en función de la investigación de los accidentes ocurridos y los cambios normativos.

52.4 Equipos de Protección Individual. La Empresa dota a sus empleados de los equipos de Protección Individual (EPI) que son necesarios para desarrollar con seguridad los trabajos a través de las actividades propias de las Empresas, los cuales se pueden

definir como equipos destinados a ser llevados y utilizados por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

Los EPI estarán disponibles en cada una de las unidades operativas de las Empresas y el trabajador estará obligado a utilizarlos en la realización de sus trabajos.

Cualquier incumplimiento de esta cláusula podrá ser constitutivo de sanción o despido según el capítulo de Régimen disciplinario establecido en los artículos 43, 44 y 45 de este Convenio.

52.5 Vigilancia de la salud. En cumplimiento de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, las Empresas garantizan a todos los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, para ello, se realizará un examen de salud, laboral como requisito indispensable a la incorporación en las Empresas de un nuevo trabajador.

Se realizarán exámenes de salud periódicos según se establezca en la Planificación de las Actividades Preventivas anuales según los protocolos médicos, para cada tipo de trabajo y también se realizarán exámenes de salud al personal que tras una ausencia prolongada (incapacidad temporal, excedencias, permisos, etc.) se reincorpore a su puesto de trabajo para comprobar su aptitud médico-laboral al puesto a desarrollar.

52.6 Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos. La Empresa de conformidad con los artículos 25, 26, 27 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos laborales garantizará de manera específica el seguimiento de protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

52.7 Formación en Prevención de riesgos laborales. Cada trabajador recibirá una formación teórica y práctica suficiente, adecuada en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

Estará centrada específicamente en el puesto de trabajo y se repetirá periódicamente cada tres años.

Igualmente se llevarán a cabo Campañas de Formación y Divulgativas de prevención de Riesgos Laborales en distintos momentos puntuales que determine la Empresa atendiendo a las necesidades de las mismas.

52.8 Comité de Seguridad y Salud. El comité de Seguridad y Salud de las Empresas se estableció al amparo del artículo 38 de la Ley 31/1995 y sus funciones son las establecidas en la misma Ley.

Es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

Se acuerda mantener constituido el Comité Intercentros de seguridad y salud en el trabajo, que quedará formado por siete representantes de cada una de las partes firmantes del presente Convenio.

Las funciones del Comité Intercentros de Prevención de Riesgos Laborales serán las de estudio, propuesta y seguimiento, en su caso, de las acciones en materia de prevención de riesgos, que sean comunes a todos los centros de trabajo.

Las reuniones del mismo serán trimestrales.

52.9 Comisión de Salud Laboral. Se constituirá una comisión de salud laboral formada por los delegados de prevención de las Empresas que establecerá su reglamento de funcionamiento.

Las Empresas pagarán los costes de desplazamiento, alojamientos y manutención de una reunión cada dos años a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.

## CAPÍTULO XIV

**Derechos y deberes de los representantes de los trabajadores**

Artículo 53. *Competencias, derechos, garantías y obligaciones de los miembros de Comités de Empresa y Delegados de Personal.*

Los Comités de Empresa o Delegados de Personal tendrán atribuidas las funciones, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general vigentes en cada momento, sin perjuicio de lo que se establece en este convenio.

Crédito horario: En cuanto al disfrute del crédito de horas sindicales retribuidas, la representación de los trabajadores –miembros de Comités de Empresa y Delegados de Personal– podrán acumular las horas mensuales en un único representante, hasta un máximo del 60 % del total de las horas mensuales acumuladas del resto de los representantes de los trabajadores de una misma empresa, a costa de la renuncia voluntaria a las mismas.

Para poder realizar la acumulación de horas, será necesario, previamente a la acumulación, indicar la persona o personas en las que va a recaer dicha acumulación, según el formato que se decida al efecto.

El escrito de comunicación deberá ir firmado por los delegados que renuncian a sus horas y por los que se benefician de dicha acumulación.

Asimismo, los representantes de los trabajadores se obligan a avisar con 48 horas de antelación a la Empresa a través de sus superiores, con objeto de no impactar en la planificación del proceso productivo.

Secciones sindicales: Las secciones sindicales que legalmente se puedan constituir o ya existan en el momento de la firma de este Convenio, podrán nominar los delegados sindicales que en derecho les correspondan. Un único representante sindical podrá acumular las horas de otros Delegados sindicales hasta un máximo de 60 % del total de las horas mensuales acumuladas de una misma sección sindical. La empresa financiará los costes de transporte, manutención y alojamiento de tres reuniones al año para cada una de las secciones sindicales constituidas.

El número de delegados sindicales será según lo establecido en la LOLS-Ley 11/85, de 2 de agosto («BOE» del 8) siempre y cuando el sindicato tenga suficiente representatividad conforme a LOLS-Ley 11/85, de 2 de agosto («BOE» del 8).

Reuniones: La empresa financiará los costes de transporte, manutención y alojamiento para la celebración de tres reuniones al año, convocadas por la representación social. A estas reuniones podrán asistir los delegados que formen parte de la sección sindical, previa notificación a la empresa.

Sigilo profesional: Los representantes de los trabajadores se obligan a mantener sigilo profesional en todo lo referente a información que sea entregada por la Empresa y en especial de aquella que sea calificada por esta como sensible, tanto durante el tiempo en que ejerzan la representación como una vez cumplido su mandato. El uso inapropiado de dicha información podrá ser considerado como hecho sancionable en función del perjuicio que para la empresa pudiera ocasionar.

Disposición transitoria primera. *Garantías personales.*

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, sin perjuicio de que en todo caso resultará de aplicación lo dispuesto en el artículo 5 del presente Convenio.

Quedan, no obstante, excluidas de lo establecido en el párrafo anterior las situaciones económicas derivadas del desempeño de un puesto o función específico en el supuesto de que la persona afectada deje de desempeñar ese puesto o función.

Disposición transitoria segunda. *Equivalencias entre categorías y grupos profesionales.*

Se ha establecido un sistema de equivalencias de categorías a grupos profesionales que ha sido acordado con la representación legal de los trabajadores.

Una vez firmado el presente convenio colectivo, la Empresa comunicará a cada trabajador su nueva asignación (grupo y familia profesional, y solventará cualesquiera dudas que puedan surgir al respecto.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan la creación de una comisión paritaria de clasificación profesional, constituida por un máximo de cuatro miembros de la parte social, y cuatro miembros de la parte empresarial, que tomará sus decisiones por mayoría en función de la representatividad que cada uno ostenta.

En caso de existir discrepancias respecto de la aplicación del sistema de equivalencias, se someterá tal discrepancia a la comisión anterior con una asistencia mínima de dos representantes de la parte social que hayan formado parte de la Comisión Negociadora del presente Convenio colectivo y por dos representantes de la Empresa.

Dicha comisión continuará trabajando durante toda la vigencia del convenio, con el compromiso de perfeccionar el trabajo de clasificación profesional y tabla salarial vigente en este convenio y de adecuar las mismas a la realidad de la compañía.

El resultado de dicho trabajo se implementará antes del 31 de diciembre de 2017, en su totalidad o en parte según corresponda y conforme a lo establecido en el mismo. En el proceso de implantación se podrán absorber los conceptos salariales según lo establecido en este Convenio.

Dicha comisión se compromete a mantener reuniones con carácter mensual, a partir del 1 de enero de 2016.

Disposición derogatoria única.

El presente convenio colectivo deroga expresamente todas y cada una de las cláusulas contenidas en el VII Convenio Colectivo de ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.U., publicado en el «BOE» número 153 de 25 de junio de 2008, y del II Convenio Colectivo de Instituto de la Calidad, S.A.U., publicado en el «BOE» número 5 del 6 de enero de 2009.