



# BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA  
DE GUADALAJARA

 949 88 75 72



Administración: Excm. Diputación Provincial.  
Pza. Moreno, N.º 10.



Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL  
Directora: Bárbara García Torijano

BOP de Guadalajara, nº. 114, fecha: jueves, 18 de Junio de 2020

## **ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA**

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE LA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO  
DE GUADALAJARA

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA DSV SOLUTIONS, S.A.U.  
PROVINCIA DE GUADALAJARA

**1379**

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la empresa DSV SOLUTIONS SPAIN, S.A.U. de la provincia de Guadalajara (código 1900041012013) para el periodo 1 de agosto de 2019 hasta 31 de diciembre de 2023, que tuvo entrada el 24 de diciembre de 2019 en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos; subsanado con fecha 11 de febrero de 2020 y 9 de marzo de 2020 y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 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 el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, en relación con el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo, y en el resto de normativa aplicable.

ACUERDO:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos



de Trabajo de la Delegación Provincial de Guadalajara de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

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

Guadalajara, 15 de junio de 2020. La Delegada Provincial. Susana Blas Esteban

Convenio Colectivo de la empresa DSV Solutions Spain S.A.U.

Provincia Guadalajara (Comunidad de Castilla-La Mancha)

#### INDICE

Preámbulo .....	
Capítulo I.- Ámbitos del Convenio .....	
Artículo 1.- Ámbito funcional .....	
Artículo 2.- Ámbito personal .....	
Artículo 3.- Ámbito territorial .....	
Artículo 4.- Ámbito temporal .....	
Capítulo II.- Vigencia y Prórroga .....	
Artículo 5.- Vigencia y Prórroga .....	
Capítulo III.- Vinculación, Compensación, Interpretación, Vigilancia de lo pactado y Efectos .....	
Artículo 6.- Vinculaciones .....	
Artículo 7.- Compensación y absorción .....	
Artículo 8.- Interpretación y Vigilancia de lo pactado .....	
Artículo 9.- Derecho aplicativo .....	
Capítulo IV.- Contratación .....	
Artículo 10.- Contratación .....	
Artículo 11.- Períodos de prueba .....	
Artículo 12.- Promociones y ascensos .....	
Artículo 13.- Ceses voluntarios .....	
Capítulo V.- Contratación y empleo .....	
Artículo 14.- Contratos de duración determinada: .....	
Artículo 15.- Contrato de obra o servicio determinado .....	
Artículo 16.- Fijos discontinuos .....	
Artículo 17.- Contratos para la Formación y el Aprendizaje .....	
Capítulo VI.- Dirección y organización de la empresa .....	
Artículo 18.- Principio general .....	
Artículo 19.- Bases de actuación y objetivos de empresa y personas trabajadoras .....	
Artículo 20.- Clasificación Funcional .....	
Artículo 21 Grupos funcionales .....	
Capítulo VII.- Jornadas, horarios, descansos, licencias, Incapacidad Temporal .....	
Artículo 22.- Jornada anual .....	
Artículo 23.- Distribución de la jornada .....	
Artículo 24.- Tipos de jornada y descansos .....	
Artículo 25.- Adecuación de jornada .....	
Artículo 26.- Horarios .....	
Artículo 27.- Horas extraordinarias .....	
Artículo 28.- Modificaciones de jornada y horario .....	
Artículo 29.- Vacaciones. Criterio general .....	
Artículo 30.- Vacaciones. Tiempo y períodos de disfrute .....	
Artículo 30 bis.- Incapacidad Temporal .....	
Capítulo VIII.- Retribuciones y salario .....	
Artículo 31.- Salario .....	
Artículo 32.- Estructura salarial .....	
Artículo 33.- Liquidación y pago de salarios .....	
Artículo 34.- Incrementos salariales .....	
Capítulo IX.- Retribuciones no salariales .....	
Artículo 35.- Plus de transporte .....	
Artículo 36.- Kilometrajes .....	
Artículo 37.- Dietas .....	
Capítulo X.- Movilidad en el trabajo .....	
Artículo 38.- Movilidad funcional .....	
Artículo 39.- Movilidad geográfica .....	



Capítulo XI.- Licencias, permisos y régimen disciplinario.....	
Artículo 40.- Licencias y permisos.....	
Artículo 41.- Régimen disciplinario: Faltas y sanciones.....	
Artículo 42.- Procedimiento sancionador.....	
Artículo 43.- Graduación de las Faltas.....	
Artículo 44.- Graduación de Sanciones.....	
Artículo 45.- Prescripción.....	
Capítulo XII.- Prevención de Riesgos, Salud Laboral e Igualdad de Trato.....	
Artículo 46.- Principio General.....	
Artículo 47.- Formación y medios de protección.....	
Artículo 48.- Igualdad de Trato.....	
Capítulo XIII.- Otras Disposiciones.....	
Artículo 49.- Vestuario.....	
Artículo 50.- Seguro de accidentes.....	
Artículo 51.- Jubilación.....	
Artículo 52.- Excedencias.....	
Artículo 53.- Acoso sexual.....	
Artículo 54.- Violencia de género.....	
Artículo 55.- De la representación de las personas trabajadoras.....	
Artículo 56.- Planes de Igualdad.....	
Anexo 1: Tablas Salariales.....	

## Preámbulo

Los principios que se han tenido en cuenta al redactar el presente Convenio Colectivo de Empresa de la mercantil DSV SOLUTIONS SPAIN, S.A.U.- en adelante DSV -siempre bajo el principio de la buena fe, diligencia y responsabilidad, son los siguientes:

DSV es una empresa cuya actividad principal y fundamental es ofrecer a los clientes soluciones integrales de logística.

Esto hace que exista una clara necesidad de contar con un tipo de organización flexible, en el tiempo y en la estructura, adaptándose a las necesidades existentes en cada momento, las cuales nos vienen dadas por las exigencias de los distintos clientes para los que se presta el servicio contratado. Esta flexibilidad se entiende en su sentido más amplio, ya que se han tenido en cuenta la conciliación de la vida laboral con la familiar.

Asimismo el tipo de actividad de la empresa hace que la vinculación de una persona a DSV venga condicionada habitualmente por la continuidad del servicio que se presta a un cliente, teniendo en ocasiones que adecuar la contratación laboral a estas exigencias. Siempre bajo la premisa de esta empresa, que ha hecho de ello un emblema, cual es la finalidad de contratación laboral fija, evitando con ello la rotación de personal, con el fin de alcanzar elevados estándares de fidelización, optimización, aptitud y seguridad laboral. Por ello, con tal finalidad, ambas partes han definido un sistema de clasificación de puestos de trabajo en distintas actividades y/o áreas empresariales y en grupos profesionales que faciliten la movilidad interna, su formación, capacitación y adecuación laboral hasta alcanzar el deseado grado de competencia laboral y profesional.

También se ha tenido en cuenta la igualdad por razón de sexo, no estableciéndose ningún tipo de discriminación por este motivo, contemplando además otros aspectos que merecen una especial protección y cuidado, como el del acoso sexual, o la problemática personal que pueda producirse fuera del núcleo de la empresa con personas maltratadas de cualquier sexo y estado.



La actividad de la empresa constituye el motivo de la realización del presente convenio colectivo de empresa, adecuando éste a la actividad actual de la misma, a las especiales circunstancias de este concreto mercado, coordinando su actividad respecto a la de la empresa contratante, buscando así no solo una mayor expansión en el mercado, sino la especialización en su actividad concreta, cuyos objetivos deben ser la consecución de una mayor y mejor cuota de mercado y con ello un aumento considerable de empleo en condiciones óptimas de mercado.

Ambas partes han querido apostar por redactar unos principios comunes a todo el personal de la empresa, matizado siempre por la realidad del mercado y de la legislación laboral vigente en cada momento y por ello han optado por un texto, fácil, sencillo, breve y con remisión y sujeción en cada momento, y como no puede ser de otra manera, a la legislación laboral vigente.

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo, de una parte la empresa DSV SOLUTIONS SPAIN, S.A. representada por su Apoderado D. Ramón Martínez Ruiz y de otra la Representación Legal de las personas trabajadoras formada por las siguientes personas: D<sup>a</sup> Ana Isabel García González, D. Jacobo Martín Calvo, D. José Luis Campillo García, D. Roberto Carlos Laserna Herraiz y D. Ioan Taga Iulian, reconociéndose mutuamente legitimidad para negociar el presente Convenio.

## Capítulo I.- Disposiciones generales

### Artículo 1.- Ámbito funcional

Al tratarse de un convenio colectivo de empresa, la funcionalidad se limita al ámbito de la misma, definido en su objeto social actual como es: la prestación de servicios logísticos para otras empresas y tanto en procesos de gestión de almacenaje como de diseño, implantación, manufacturación de producto, y prestación de servicios de gestión, la importación, exportación, compraventa, comercio, así como la distribución, intermediación y servicios relacionados con todo tipo de artículos, así como cualquier otro servicio y/o actividad que se pudiera constituir en el futuro, acorde al objeto establecido estatutariamente y que produjera ampliación del mismo durante la vigencia del convenio presente.

Por tanto, se entienden incluidas las actividades corporativas de gestión, industrial, administrativa y financiera, planificación, control, marketing, comercial, servicios logísticos de toda índole y cuantas sean necesarias para el ciclo productivo y de gestión de la empresa, así como las que impliquen servicios, procesos y programas de trabajo para terceros, desarrollados con recursos propios y dependencia directa del personal necesario.

### Artículo 2.- Ámbito personal

El ámbito de este Convenio comprende a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa DSV.

No obstante y aun tratándose de relaciones laborales comunes, la empresa podrá



excluir del presente Convenio a quien o quienes ocupen puestos que supongan una especial responsabilidad y confianza.

Ambas partes acuerdan que las personas trabajadoras que pudieran ser subrogadas, procedentes de contrataciones con empresas clientes, quedarán vinculadas íntegramente a este Convenio Colectivo manteniendo como garantías "ad personam" aquellas condiciones laborales que pudieran poseer a título personal.

#### Artículo 3.- Ámbito territorial

El presente Convenio afectará a los centros de trabajo y a las personas trabajadoras de DSV que presten sus servicios en el ámbito territorial de la provincia de GUADALAJARA (Castilla-La Mancha) y personas trabajadoras de DSV de otras provincias o Comunidades Autónomas que acuerden formalizar un Acuerdo de Adhesión en su totalidad al presente Convenio Colectivo.

La totalidad de los centros de trabajo de la provincia de GUADALAJARA están ubicados en los siguientes domicilios de CABANILLAS DEL CAMPO (19171):

- CABANILLAS I: calle Tesoro, 3, 5 y 7
- CABANILLAS II: calle Rayo, 7
- CABANILLAS III: Avenida La Veguilla , 7
- CABANILLAS IV: calle Las Largas, 4

#### Artículo 4.- Ámbito temporal

La duración de este Convenio es de 4 años y cinco meses con fecha de inicio el día 1 de Agosto de 2019 y finalización el día 31 de diciembre de 2023.

### Capítulo II.- Vigencia y Prórroga

#### Artículo 5.- Vigencia y Prórroga

La regulación de las condiciones establecidas en el presente convenio tendrán prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

- a. Cuantía salario base y de los complementos salariales.
- b. Abono y/o compensación de las horas extraordinarias y retribución específica del trabajo a turnos.
- c. Distribución del tiempo de trabajo, horario, régimen de trabajo a turnos y planificación anual de las vacaciones.
- d. Adaptación del sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras.
- e. Adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación en los términos que establece el artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores.
- f. Medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y



personal.

- g. Aquellas otras que dispongan acuerdos y/o convenios a que se refiere el Artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Llegada su finalización, quedará automáticamente denunciado sin necesidad de previo requerimiento.

Concluida su vigencia y hasta tanto en cuanto no se logre nuevo acuerdo, será de aplicación el presente Convenio en todo su contenido normativo.

### Capítulo III.- Vinculación, Compensación, Interpretación, Vigilancia de lo pactado y Efectos

#### Artículo 6.- Vinculaciones

El Convenio Colectivo pactado conforma un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, hay que considerarlo globalmente. En consecuencia, todo su texto conforma un equilibrio de derechos y obligaciones que no puede ser, ni pretender ser, aplicado sólo en la parte que sea beneficiosa.

En el supuesto de que alguno de los pactos que contiene en su articulado fuera objeto de declaración de nulidad parcial o total por la jurisdicción laboral al tratarse de derecho necesario, automáticamente quedaría sin efecto y se procederá de forma inmediata a resolver la situación creada.

En principio, y salvo consideración de incidencia sustancial del total contenido del Convenio por las partes firmantes, la nulidad de uno de sus puntos no afectará al resto del texto articulado del Convenio.

Por ser este Convenio la expresión del acuerdo más amplio posible alcanzado entre ambas partes negociadoras, en tanto en cuanto se cumplan los acuerdos alcanzados y que constituyen el presente Convenio, se comprometen a no promover ni realizar actuaciones que puedan dar lugar a la alteración de las relaciones laborales y el clima de confianza alcanzado entre ellas.

#### Artículo 7.- Compensación y absorción

Las retribuciones que este Convenio establece compensan y absorben todas las que haya en el momento de la entrada en vigor del mismo, independientemente de su naturaleza o de su origen.

Las mejoras retributivas o de condiciones laborales que se generen durante la vigencia de este Convenio, por la aplicación del mismo o por la promulgación de disposición legal de afectación general, sólo tienen eficacia y son aplicables si, considerándolas en conjunto y en cómputo anual, superan las que perciban las personas trabajadoras. De lo contrario, serán compensadas y absorbidas por los salarios realmente abonados, sin perjuicio de la excepción que se establece en el artículo 32.4 del presente Convenio.





#### Artículo 8.- Interpretación y Vigilancia de lo pactado

1.- La interpretación y vigilancia de la aplicación de lo pactado, se atribuye, de forma específica, a una Comisión representativa que se denominará Comisión Paritaria. Esta Comisión acordará lo que proceda sobre la interpretación y la validez del presente Convenio en aquellos puntos en que exista divergencia entre lo pactado y una norma jurídica con rango de ley que indicara lo contrario.

2.- Esta Comisión Paritaria estará compuesta por un máximo de 6 miembros que quedan distribuidos de la siguiente manera: 3 por parte de DSV y 3 por parte de la representación de las personas trabajadoras.

3.- Los acuerdos de la Comisión paritaria sobre interpretación o aplicación se adoptarán, en todo caso, por mayoría de cada una de las representaciones mediante la correspondiente resolución y tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que el presente Convenio.

4.- La Comisión se reunirá cuantas veces estime necesario para la buena marcha del presente Convenio y ella determinará, en cada caso, sus normas de funcionamiento.

5.- La Comisión Paritaria se dotará de un/a presidente/a, el/la cual a la vez podrá dotarse de un/a secretario/a. La presidencia o en su caso la secretaría convocará siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones. La solicitud se efectuará a la secretaría por escrito y con indicación del asunto o asuntos a tratar.

6.- La presidencia o en su caso la secretaría, en el plazo de los 4 días siguientes a la recepción de la solicitud, señalará día y hora para la celebración de la reunión, que deberá comunicar por escrito a las partes.

7.- El domicilio de la Comisión se señala en el Departamento de Recursos Humanos de las Oficinas centrales de DSV.

8.- La Comisión paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a. Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b. El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los preceptos del presente Convenio.
- c. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y/o jurisdiccional social, en los términos previstos en el apartado 3 de este artículo, sobre el planteamiento de cualquier duda, discrepancia o conflicto que se presente a raíz de la aplicación o de la interpretación del presente Convenio.
- d. En el caso de que la Comisión llegara a un acuerdo se estará a lo determinado en el mismo.

9.- Se establece que las cuestiones propias de su competencia, que se planteen a la Comisión Paritaria deberán presentarse de forma escrita, y su contenido será el necesario para que se pueda examinar y analizar el problema con conocimiento de causa.



10.- Para solventar las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la Comisión Paritaria, y en base a las previsiones contenidas en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, las partes se someten expresamente a los procedimientos de mediación previstos en el III Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla - La Mancha (III ASAC de CLM). El sistema de arbitraje requerirá el acuerdo de las dos partes.

Para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio, en los términos que establece el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en relación a su artículo 85.3 c), las partes se someterán expresamente a los procedimientos previstos en el III ASAC de Castilla - La Mancha.

#### Artículo 9.- Derecho aplicativo

Las normas contenidas en este Convenio Colectivo regulan las relaciones entre la empresa DSV y sus personas trabajadoras, con carácter preferente, siempre y cuando no contradigan la legalidad vigente.

En lo no previsto en este Convenio, será de aplicación lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el convenio sectorial del mismo ámbito territorial que el presente, así como el resto de disposiciones de carácter general y la legislación laboral vigente.

### Capítulo IV.- Contratación

#### Artículo 10.- Contratación

Las relaciones laborales que se establezcan entre la empresa DSV y sus personas trabajadoras serán siempre bajo la modalidad de contrataciones escritas, independientemente de la modalidad contractual elegida.

La empresa hará uso del marco normativo vigente en cada momento para adecuar sus necesidades a la modalidad más adecuada posible de contratación.

Pasado el período de prueba correspondiente y/o agotado el tipo de contratación temporal realizado y a satisfacción de ambas partes, la empresa siempre cuidará de pasar dicha contratación a la tipología de "fijo" como siempre ha sido su manera de obrar en tal sentido y acorde a lo manifestado en el preámbulo de dicho Convenio .

#### Artículo 11.- Períodos de prueba

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

Los períodos de prueba vendrán determinados por las titulaciones requeridas para las adecuaciones y desarrollo del puesto de trabajo y la asignación a alguno de los





grupos profesionales que se establecen más adelante. Así, quedan establecidos los siguientes:

Grupos profesionales:

- 1            1 mes
- 2 y 3       2 meses
- 4            6 meses

En cualquier caso, y al amparo de cualquier circunstancia que pudiera darse, todas las personas trabajadoras con titulación media o superior estarán sometidos al período de prueba de 6 meses.

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

#### Artículo 12.- Promociones y ascensos

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

La empresa, en su caso, determinará la promoción interna de dichos puestos, estableciendo para ello el plan de carrera que corresponda.

#### Artículo 13.- Ceses voluntarios

La persona trabajadora podrá extinguir su contrato de trabajo mediante la manifestación de su voluntad de dimisión de forma inequívoca.

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

Todos los Grupos profesionales:

- 15 días naturales si la relación laboral hubiese sido superior a 1 año.
- 8 días naturales si la relación laboral hubiese sido igual o inferior a 1 año.

De común acuerdo podría acortarse el período de preaviso

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



## Capítulo V.- Contratación y empleo

### Artículo 14.- Contratos de duración determinada:

Se estará en lo preceptuado en cada momento, en la legislación laboral vigente.

### Artículo 15.- Contrato de obra o servicio determinado

Por la especial significación que este tipo de contrato tiene en el ámbito de la actividad de la empresa, derivado de la realización de trabajos para terceros

- a. Los contratos de obra o servicio determinado vendrán determinados por las necesidades concretas que se den en la empresa y por los servicios que se contraten y realicen a terceros.
- b. En el contrato deberá constar de manera clara y precisa una completa identificación de la obra o servicio por la cual se contrata.
- c. El contrato se hará siempre por escrito y se notificará a los representantes del personal.
- d. La duración máxima del contrato será de 3 años.
- e. Una vez acabada la obra o servicio si no hubiera denuncia expresa de su finalización y se continuara prestando servicios, el contrato se considerará por tiempo indefinido.

### Artículo 16.- Fijos discontinuos

Este tipo de contrato es el que se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas y dentro del volumen normal de actividad de la empresa. Con la finalidad de concretar lo dispuesto para este tipo de contratos en el marco legal vigente, se establece el orden y forma de llamamiento de las personas trabajadoras incluidos en este colectivo:

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

El llamamiento para incorporarse al servicio, dada la característica del sector, deberá efectuarse con una antelación mínima de un 1 hábil a la fecha de incorporación, debiendo la persona trabajadora que esté interesado/a en incorporarse a su puesto de trabajo manifestarlo ya sea por SMS, fax o cualquier otro medio escrito, y dentro de la jornada en la que sea citado, su aceptación o rechazo a la incorporación comunicada. La falta de confirmación por parte de la persona trabajadora en el plazo mencionado se entenderá como renuncia en la relación laboral, salvo que se acredite que la falta de confirmación obedeció a causas justificadas, en cuyo caso será nuevamente llamado con la antelación indicada anteriormente, cuando sea necesario una nueva persona trabajadora en la misma especialidad.



La persona trabajadora que sea llamado, tanto en el llamamiento ordinario como el urgente y confirme su incorporación y posteriormente no se incorpore a su puesto de trabajo en la fecha establecida, se entenderá que desiste de la relación laboral si no justifica debidamente su ausencia.

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

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

En caso de renuncia de la persona trabajadora en los apartados enunciados anteriormente, la empresa DSV confirmará por escrito dicho acto a la persona trabajadora.

#### Artículo 17.- Contratos para la Formación y el Aprendizaje

Durante la vigencia de este convenio, se estará en todo momento a la legislación laboral vigente sobre contratos para la formación y el aprendizaje.

Esta modalidad contractual tendrá por objeto la cualificación profesional de las personas trabajadoras en régimen de alternancia de actividad laboral retribuida con actividad formativa recibida en el marco del sistema profesional para el empleo o del sistema educativo, en los términos que establece el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1529/2012 por el que se desarrolla este tipo de contrato.

### Capítulo VI.- Dirección y organización de la empresa

#### Artículo 18.- Principio general

La organización del trabajo en la empresa corresponde a la Dirección de la empresa, con la debida observancia de las normas legales que estén vigentes en cada momento.

Con carácter enunciativo, son competencia de la Dirección de la empresa:

- a. El establecimiento de niveles y jerarquías de trabajo, así como su distribución en los centros de trabajo.
- b. La determinación de las políticas generales de la empresa: financiera, comercial, administrativa, técnica, de recursos humanos, productiva, de comunicación, calidad, marketing, publicidad y cuantas sean comunes o específicas de una empresa.



- c. La organización del trabajo en todos sus centros.
- d. La clasificación y funciones de las personas trabajadoras en ausencia de pacto concreto que le vincule.
- e. La exigencia de la actividad considerada normal y la extraordinaria cuando concurren necesidades de esa índole.
- f. La composición de la plantilla, admisión, promoción y dirección del personal.
- g. El régimen de disciplina en el trabajo.
- h. Las instrucciones sobre asignación y uso de elementos mecánicos, herramientas e instrumentos de trabajo, material, su conservación y mantenimiento.
- i. En general, dictar cuantas normas internas sean necesarias en cualquiera de sus Áreas y actividades que tengan lugar en su ámbito de empresa.

#### Artículo 19.- Bases de actuación y objetivos de empresa y personas trabajadoras

Las bases que inspiran las relaciones de trabajo en la empresa DSV, están basadas en la confianza mutua, el respeto a las personas y a su dignidad, la no discriminación, la prevención y salud, la diligencia y la buena fe, protección a las personas y colectivos más desfavorecidos así como a la formación necesaria.

Los objetivos que se persiguen son relativos a la productividad y la calidad necesaria y exigible, la plena ocupación, la remuneración objetiva, la paz social y cuantos otros de índole complementaria deban ser contemplados.

#### Artículo 20.- Clasificación Funcional

Se establecen Grupos Profesionales como Clasificación Funcional de las personas trabajadoras. Cada uno de estos grupos agrupará unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a la persona trabajadora.

La definición de estos grupos se ajustará a criterios y sistemas cuyo objeto será garantizar la ausencia de discriminación entre hombres y mujeres.

Dichos criterios a los que se hace referencia son:

1. Conocimientos.- Se tiene en cuenta no solo la titulación o certificación objetiva del grado de conocimiento alcanzado sino la experiencia profesional como conjunto de conocimientos adquirido.
2. Iniciativa.- Se valora la forma de detección de problemas y necesidades, la rapidez en encontrar y aplicar la solución más óptima y realizable.
3. Autonomía.- Se valora tanto la mayor o menor sujeción a directrices y normas de actuación pre establecidas "manual de actuación", como el mayor o menor grado de subordinación.
4. Complejidad.- Se valora la dificultad en la realización de la tarea, tanto de esfuerzo físico como mental.
5. Responsabilidad.- Valorándose el grado de autonomía ligado a la influencia sobre los resultados y el valor que aporta a la empresa esta consecución de resultados.



6. Experiencia.- Capacidad acumulada a través el tiempo aplicada a la gestión concreta para consecución de resultados.
7. Dirección/Mando.- Teniendo en cuenta el nivel de planificación y ejecución de las tareas, número de personas bajo dependencia directa y características de ellas.

Se asignará a la persona trabajadora contratada el Grupo Profesional correspondiente acorde al contenido de la prestación objeto del contrato de trabajo y según los criterios anteriormente relacionados.

Con el fin de adaptar a cada tarea o función a realizar laboralmente por las personas trabajadoras, la empresa realizará cursos formativos para establecerse y adecuar la actividad laboral a criterios previamente establecidos de polivalencia y poli competencia con el fin de alcanzar una óptima flexibilidad laboral dentro de la empresa.

A efectos de este Convenio el personal de DSV se clasifica en:

1. Personal de Estructura.- Toda aquella persona trabajadora cuyas funciones se centran en la ejecución de actividades de permanente necesidad para la empresa.
2. Personal Operativo.- Toda aquella persona trabajadora que presta su trabajo en los servicios que se conciertan para un tercero.

Los puestos de trabajo existentes en el momento de la entrada en vigor de este Convenio se encuadran en los Grupos Profesionales siguientes:

#### Grupo 4

Puestos que suponen responsabilidad completa de la gestión en una o varias áreas de la empresa, incluyendo la gestión de actividades complejas con objetivos definidos, con alto grado de autonomía y responsabilidad, exigiendo titulación y/o un alto grado de preparación y experiencia.

A título enunciativo y no limitativo:

- Director/a
- Jefe/a Área y/o Negociado
- Jefe/a de Proyectos

#### Grupo 3

Puestos que implican responsabilidad de unidades operativas, con un contenido medio de actividad intelectual y relaciones humanas y suponen en su realización integración, coordinación y supervisión. Y profesionales cualificados, altamente especializados en una función determinada con cierto grado de autonomía y bajo supervisión.

A título enunciativo y no limitativo:



- Jefe/a de Sección y/o Servicio
- Ingeniero/a de Proyectos.
- Encargado/a de Almacén
- Capataz
- Comercial Senior
- Técnicos de Sistemas Informáticos

#### Grupo 2

Profesionales que realizan funciones siguiendo instrucciones concretas.

A título enunciativo y no limitativo:

- Operario/a Especializado/a
- Comercial Junior
- Oficial Administrativo/a

#### Grupo 1

Personal que realiza funciones auxiliares.

A título enunciativo y no limitativo:

- Operario/a
- Auxiliar Administrativo/a

#### Artículo 21 Grupos funcionales.

Todas las personas trabajadoras de la empresa DSV estarán encuadradas en algunos de los Grupos siguientes:

- a. Técnicos.- Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones medias o superiores, y que realizan tareas de elevada cualificación, complejidad y responsabilidad. Para ello se exigirá la acreditación de la titulación necesaria para el desempeño de la función correspondiente.
- b. Administrativos y empleados.- Incluye a las personas trabajadoras con suficiente nivel de conocimiento y experiencia, que realiza tareas administrativas, comerciales, de relaciones públicas, organizativas, informáticas, sanitarias, delineación, laboratorio y, en general, las relativas a trabajos de oficina, de gestión económica y financiera, coordinación de labores productivas y tareas auxiliares de las definidas.
- c. Operarios.- Incluye a las personas trabajadoras con conocimientos y experiencia suficientes para ejecutar operaciones relacionadas con procesos productivos de forma directa o indirecta a través de mantenimiento, transporte y operaciones auxiliares de estas. También incluye funciones de supervisión y control de estas actividades.

Todas las tareas y funciones relacionadas en cada Grupo Funcional no son limitativas, sino que enumeran algunas de las muchas que pueden incluirse. La



empresa asignará a cada persona trabajadora en el Grupo que le corresponda bien por existir la mención expresa de su función o tarea, bien por analogía de las indicadas en caso de no estar mencionadas.

## Capítulo VII.- Jornadas, horarios, descansos

### Artículo 22.- Jornada anual

La jornada de trabajo efectiva, de promedio en cómputo anual, para cada uno de los distintos años de vigencia del presente Convenio será de 1800 horas.

### Artículo 23.- Distribución de la jornada

#### 23.1. Distribución de la jornada.

La jornada anual de trabajo pactada tendrá una distribución habitual y semanal de 40 horas, las cuales se distribuirán, con carácter general, de lunes a sábados con un descanso de un día y medio ininterrumpido.

Se establece un descanso, en cada jornada, de 30 minutos.

En el caso de trabajos determinados que implican una distribución de la actividad laboral en todos los días laborables de la semana, o, incluso, en todos los días de la semana, las horas indicadas arriba y sus descansos serán distribuidas acordes a los mismos, de forma que se cumpla con el horario especial que se establezca o para la necesaria realización del servicio contratado con terceros, si así se requiere.

#### 23.2. Distribución irregular de la jornada.

En caso de que el servicio imponga la exigencia de una distribución irregular de la jornada a lo largo del año, se aplicará la jornada irregular acorde a sus necesidades, respetando los periodos mínimos de descanso diario y semanal, de conformidad con la legislación laboral vigente.

### Artículo 24.- Tipos de jornada y descansos

Las jornadas de trabajo podrán ser, según los casos: continuadas o partidas. Asimismo podrán ser a turno fijo o a turno rotatorio. Todo ello de conformidad con las necesidades del servicio existentes en cada momento.

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

### Artículo 25.- Adecuación de jornada

Por el tipo de servicio que presta esta empresa a nuestros clientes, que es la base de nuestra existencia, es imprescindible contar con un grado de flexibilidad que queda expuesto y desarrollado en la distribución irregular de la jornada, adecuando





y conciliando la vida familiar y profesional.

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

#### Artículo 26.- Horarios

Los horarios de trabajo, como reflejo de la realización ordenada de la jornada laboral, serán los indicados en los cuadros horarios de cada centro de trabajo.

Excepción hecha de los servicios que implican jornada irregular, en que la información sobre el horario a realizar se facilitará directamente a las personas implicadas, respetándose siempre los correspondientes descansos legales.

#### Artículo 27.- Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias se contemplan como un hecho excepcional y se adecuarán en cada momento a la legislación laboral vigente.

Puesto que existe la adecuación de la jornada, la hora extraordinaria es considerada como aquella que supere la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo 22. En caso de existir horas extraordinarias, se optará entre abonarlas en la cuantía que se fije o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

#### Artículo 28.- Modificaciones de jornada y horario

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

No obstante, y dadas las especiales características y casuísticas que puede darse en la relación de servicios propios, y, especialmente, en el debido a terceros, ambas partes convienen en facilitar las adecuaciones necesarias para que se pueda realizar el servicio contratado por la empresa cliente.

#### Artículo 29.- Vacaciones. Criterio general

Se establece un período de vacaciones de 25 días laborables por año trabajado. El personal que no haya trabajado un año natural completo tendrá derecho a la parte proporcional correspondiente a dichos días según el tiempo trabajado.

#### Artículo 30.- Vacaciones. Tiempo y períodos de disfrute -

Los períodos de vacaciones se establecerán teniendo en cuenta los tipos de servicio a que se está adscrito, períodos de menor incidencia de carga de trabajo, disponibilidad de personal necesario y cuantas circunstancias incidan en los mismos.

Los períodos vacacionales se establecen computando el tiempo trabajado de 1 de



enero a 31 de diciembre y se disfrutarán a lo largo de todo el año, de conformidad con el Calendario de vacaciones previamente establecido por la Dirección de la empresa que deberá reunir los requisitos de forma y comunicación de conformidad con la legislación laboral vigente.

Se podrán disfrutar en uno o varios periodos salvo pacto en contrario, estando comprendido uno de los periodos, entre el 1 de Junio y el 30 de Septiembre. Por acuerdo entre las partes podrán disfrutarse periodos distintos a los fijados anteriormente.

El personal con retribución por horas, es decir, fijo discontinuo, eventual y contratados por tiempo determinado de duración inferior a un año, al no disfrutar vacaciones por las condiciones específicas de su relación laboral, percibirán la parte proporcional de las vacaciones en relación con los días efectivamente trabajados.

#### Artículo 30 bis.- Incapacidad Temporal (IT)

En caso de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral la empresa garantiza a su personal el complemento necesario para que, juntamente con la prestación económica de la Seguridad Social o de la Mutua de Accidentes de Trabajo, perciba

- a. Hasta el 100% del salario bruto del mes anterior en su importe fijo, es decir deduciendo del mismo las retribuciones variables que se hubiesen percibido en dicho mes, desde el primer día de la baja.
- b. En los supuestos de accidente de trabajo y enfermedad profesional, el complemento a la prestación de IT alcanzará hasta el 100% de la base de cotización del mes anterior desde el primer día de la baja.

Los procesos de IT no minorarán los períodos de devengo de cada una de las respectivas pagas extraordinarias.

En cualquier proceso de incapacidad temporal existe la obligatoriedad de aportar los justificantes de la baja médica, independientemente de los días que dure el proceso. La presentación del justificante se deberá entregar en la empresa en un plazo máximo de 48 horas por cualquiera de los medios de comunicación habituales (presenciales o no presenciales).

### Capítulo VIII.- Retribuciones y salario

#### Artículo 31.- Salario

Tendrán el carácter de retribuciones salariales las cantidades que perciba la persona trabajadora directamente relacionadas con su actividad laboral, tanto en dinero como en especie, y que se especifican en la estructura salarial del presente convenio.

Todas las cantidades relativas a salarios serán siempre entendidas en cuantía bruta, y sujetas a las retenciones que, en cada caso, se deban aplicar por normativa de Seguridad Social e impuestos. Se exceptúan los pagos



correspondientes a partidas no salariales por obedecer su naturaleza a suplidos de gastos (transporte, mantenimiento vestuario, kilometrajes, dietas, etc..)

Los importes señalados en la Tabla Salarial se entienden referidos a la jornada completa del Convenio.

#### Artículo 32.- Estructura salarial

El salario que perciben las personas trabajadoras de DSV, estará encuadrado en los conceptos siguientes:

Salario Base Convenio, Prorrata de Pagas extraordinarias, Antigüedad, Complemento Salarial Empresa, Mejora Voluntaria, Salario Convenido y Retribución variable.

##### 32.1 Salario Base Convenio.

Es la cantidad fija que se percibe por la realización de la jornada ordinaria de trabajo establecida en este Convenio y correspondiente, a su vez, a la indicada para el Grupo Profesional en el que se está encuadrado, según los importes de la Tabla Salarial del Anexo 1 del presente Convenio.

##### 32.2 Prorrata de Pagas extraordinarias

Las 2 gratificaciones extraordinarias respectivas de junio y diciembre, equivalentes al valor de una mensualidad del Salario Base de Convenio, se pagan mensualmente mediante prorrateo.

##### 32.3 Antigüedad

Las personas trabajadoras disfrutarán, como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados en la empresa, consistente en dos (2) bienios al 5% y cinco (5) quinquenios al 10%, calculados sobre el último Salario Base Convenio percibido por la persona trabajadora. Su devengo será desde el día 1 del mes natural siguiente a su vencimiento.

El devengo de los períodos de antigüedad y porcentajes de aplicación acumulados se corresponden con el siguiente cuadro descriptivo:

Antigüedad	Bienios Quinquenios	Porcentajes acumulados
2 años	1 Bienio	5%
4 años	2 Bienios	10%
9 años	1 Quinquenio	20%
14 años	2 Quinquenios	30%
19 años	3 Quinquenios	40%
24 años	4 Quinquenios	50%
29 años	5 Quinquenios	60%



Los incrementos del complemento de Antigüedad que se devenguen serán compensables y absorbibles por la retribución que se perciba por los conceptos de “Mejora Voluntaria” y/o “A Cuenta Convenio”, en los términos que establece el artículo 7 del presente Convenio Colectivo, en relación al artículo 26.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### 32.4 Complemento Salarial Empresa

Es la cantidad fija que percibe toda aquella persona trabajadora que tiene reconocidas “ad personam” unas condiciones salariales del Convenio del Sector superiores a las fijadas en la Tabla Salarial del presente Convenio, según el Grupo profesional en el que se encuadre la persona trabajadora de que se trate.

Este complemento salarial empresa figura en las hojas de salario con la inscripción “CSEmpresa” y este concepto y cantidad quedará consolidado siendo por ello un concepto de auténtico salario y no siendo, por ello, absorbible ni compensable por ningún otro concepto.

#### 32.5 Mejora Voluntaria

Es la cantidad fija que percibe toda aquella persona trabajadora que tiene reconocidas “ad personam” unas condiciones salariales asignadas por la Empresa superiores a las fijadas en la Tabla Salarial del presente Convenio, según el Grupo profesional en el que se encuadre la persona trabajadora de que se trate.

Las retribuciones que actualmente se abonan por los conceptos Plus Voluntario y Complemento de Función se integran en el concepto Mejora Voluntaria a fin de unificar dichos conceptos que resultan homogéneos entre sí.

#### 32.6 Salario Convenido

Es la cantidad fija que por todos los conceptos percibe toda aquella persona trabajadora que tiene reconocidas “ad personam” unas condiciones salariales asignadas por la Empresa superiores a las fijadas en la Tabla Salarial del presente Convenio, según el Grupo profesional en el que se encuadre la persona trabajadora de que se trate.

Este concepto salarial retribuye unitariamente en doce (12) pagas el salario bruto anual pactado que en su conjunto y en cómputo anual es superior al fijado en el presente Convenio.

#### 32.7 Retribución variable

La empresa podrá establecer de común acuerdo con personas trabajadoras una retribución variable, en función de las especiales características del puesto de trabajo, dicha retribución se fijará entre las personas trabajadoras que se acuerde que deban percibirla.

#### 32.8 Salario hora



Se entenderá por salario hora el coeficiente que resulte de dividir el Salario Base de Convenio en computo anual, que figura en las tablas salariales, entre la jornada anual de Convenio.

Las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial percibirán todos los conceptos salariales y extrasalariales que les correspondan en proporción a la jornada pactada, excepción hecha de las dietas que se percibirán por su importe completo cuando se devenguen.

#### Artículo 33.- Liquidación y pago de salarios

##### 33.1. Tiempo

Los salarios y demás conceptos salariales a que tiene derecho la persona trabajadora, los percibirá en los cinco primeros días inmediatamente siguientes al mes en que se ha generado el derecho, computado éste por meses naturales.

##### 33.2. Forma

El pago de los salarios se realizará mediante transferencia bancaria a la cuenta corriente facilitada por la persona trabajadora para este sólo fin, siendo el mismo titular de esta cuenta.

##### 33.3 Finiquitos

Para los casos de término de relación laboral con la empresa, la liquidación de los salarios debidos por ésta se realizará poniendo a disposición de la persona trabajadora mediante talón bancario o transferencia bancaria.

##### 33.4 Justificante

En los casos en que no sea posible la firma del documento del recibo de salarios, tendrá validez de prueba del pago realizado la orden de transferencia realizada a favor de la persona trabajadora.

#### Artículo 34.- Incrementos salariales

Las tablas salariales del presente convenio serán de aplicación hasta el 31 de Diciembre de 2019 y para los años 2020, 2021, 2022 y 2023 hasta la totalidad de la vigencia del presente convenio, serán de aplicación las tablas actuales con el incremento del IPC, correspondiente a cada año, o el SMI si es superior en cómputo anual.

#### Capitulo IX.- Retribuciones no salariales

Las cantidades a que se refieren los siguientes conceptos no tienen la consideración de salario, por ser claramente indicativas, así como su fin, de subvenir a gastos necesarios realizados por la persona trabajadora.



#### Artículo 35.- Plus de transporte

Se establece este plus extrasalarial, para el personal operativo de la empresa, esta cantidad que reembolsa la empresa, es en concepto de suplido de gastos ocasionados por la persona trabajadora para el desplazamiento por motivos de la naturaleza del trabajo encomendado.

La cuantía de dicho plus se establecerá anualmente.

#### Artículo 36.- Kilometrajes

La empresa abonará en concepto de kilometrajes la cantidad de 0,19 euros brutos por kilómetro recorrido para la empresa mediante uso de vehículo particular, previamente autorizado, y por razones exclusivas de trabajo.

#### Artículo 37.- Dietas

Las personas trabajadoras que por razón de su trabajo tengan que desplazarse fuera de su localidad habitual de trabajo, podrán tener derecho a una dieta compensatoria de sus gastos. Se exceptúan expresamente los servicios donde la persona no está adscrita permanentemente a un centro de trabajo y por la propia idiosincrasia de su trabajo es normal varíe periódica o esporádicamente de lugar de trabajo. En el contrato de cada persona se especificará el derecho al percibo de dietas en caso de cambio de lugar de trabajo.

En caso de tener derecho a la percepción de dietas se abonarán las cantidades siguientes:

Desayuno	10,00 €/día
Comida ó cena	20,00 €/día
Comida y cena	30,00 €/día
Manutención y pernoctación	60,00 €/día

Estas cuantías no están sujetas a retención en tanto no sean superiores a las fijadas como tales por la Agencia Tributaria, ni conllevan la obligación de presentación de justificantes que acredite el gasto indicado.

### Capítulo X .- Movilidad en el trabajo

#### Artículo 38.- Movilidad funcional

La empresa podrá ejercer la movilidad funcional de las personas trabajadoras con sometimientos a las limitaciones relativas a las titulaciones académicas o profesionales que se requieran para ejercer la nueva función, y con sujeción a la normativa legal laboral vigente en cada momento, que para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo



profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, comunicándolo a la representación legal de las personas trabajadoras.

La movilidad funcional, sentada en la denominada polivalencia y poli-competencia laboral, son fundamentales para la realización de la actividad de esta empresa.

Si se realizara movilidad descendente (realización de trabajos de categoría, nivel o Grupo inferiores al que tiene reconocido) por decisión de la empresa, la persona trabajadora seguirá percibiendo la totalidad del salario y pluses que le correspondían con anterioridad por su Grupo profesional. Si esta movilidad fuera por petición de la persona trabajadora, pasará a percibir el salario y pluses que le correspondan por su nuevo Grupo profesional.

En el caso de movilidad ascendente (realización de trabajos de superior categoría, nivel o grupo al que tiene reconocido), la persona trabajadora percibirá mientras los realice la cantidad de salario reconocida para el Grupo profesional nuevo. La realización de estos trabajos no supondrá derecho de ocupación de vacante automática por el paso de tiempo determinado en la nueva función.

Si los trabajos de categoría superior se desempeñaran por tiempo superior a un año continuado, la adscripción al nuevo grupo profesional y salario quedaran consolidados.

#### Artículo 39.- Movilidad geográfica

La empresa podrá desplazar a las personas trabajadoras a centros de trabajo distintos a aquel en que habitualmente prestan sus servicios, siempre que existan razones técnicas, organizativas, de producción. Esto también afecta, por lógicas razones organizativas, al personal que ha sido subrogado.

La designación de la persona trabajadora o personas trabajadoras afectadas la realizará la empresa en base a razones objetivas de capacidad e idoneidad para la cobertura de la necesidad que lo requiere, incluida la imposibilidad de cubrir puestos de trabajo suficientes para dar la cobertura de servicio contratada con terceros.

### Capítulo XI .- Licencias, permisos y régimen disciplinario

#### Artículo 40.- Licencias y permisos

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

- a. En caso de matrimonio 15 días naturales, contados desde el mismo día del evento. Este período no podrá acumularse al vacacional ordinario, salvo pacto expreso entre empresa y la persona trabajadora. Si el referido día del evento





fuese feriado, el cómputo se iniciará el primer día hábil.

- b. En caso de nacimiento, el otro progenitor contará con los siguientes períodos totales de suspensión:
  - 1. Hasta 31 de diciembre de 2019 ocho (8) semanas, de las cuales las dos (2) primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.
  - 2. A partir de 1 de enero de 2020 doce (12) semanas, de las cuales las cuatro (4) primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.
  - 3. A partir de 1 de enero de 2021 dieciséis (16) semanas, de las cuales las seis (6) primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.
- c. En caso de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días laborables.
- d. En caso de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado, 2 días laborables.
- e. Por traslado del domicilio habitual, 1 día.

En los supuestos c) y d), si la persona trabajadora tuviera que desplazarse a más de 150 kilómetros en cada trayecto de ida y vuelta, dispondrá de 2 días más por esta causa. (En los casos referidos de nacimiento, accidente, enfermedad, fallecimiento, e intervención, deberá existir una inmediatez entre la causa y la ausencia posible).

- f. El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal, incluido el ejercicio del sufragio activo. A este respecto se citan como comprendidos en este apartado las asistencias a funciones de Jurado en procesos penales, asistencia a juicios, asistencia a conciliaciones administrativas, participación en Mesa electoral como miembro de la misma etc.

Si por el desempeño de deber o cargo público la persona trabajadora percibe una indemnización, ésta se descontará de la cantidad de salario que inicialmente le pudiera corresponder.

- g. Por exámenes prenatales y técnicas de preparación para el parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, el tiempo indispensable para ello, siempre, en todos los casos, que se deban efectuar dentro de la jornada de trabajo.
- h. Por lactancia de hijo/a menor de 9 meses, el personal tiene derecho a 1 hora al día de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones, o sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en  $\frac{1}{2}$  hora con la misma finalidad. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.



Podrá acumularse este derecho prolongando el tiempo de descanso durante 15 días laborables a continuación del permiso de maternidad, incorporándose posteriormente a su jornada habitual.

En el supuesto de causar baja definitiva de la empresa antes de los 9 meses siguientes al parto se le descontarán de la liquidación de finiquito las cantidades percibidas en exceso por el disfrute del descanso acumulado indebido.

Todas aquellas que sean reguladas por una norma jurídica de derecho laboral aplicable. En particular, el apartado b) se rige por lo establecido en la Disposición Transitoria Decimotercera de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 41.- Régimen disciplinario: Faltas y sanciones

La empresa podrá sancionar las actuaciones de las personas trabajadoras que impliquen incumplimientos de sus obligaciones laborales que estén recogidos expresamente en alguna de las normas que les son aplicables y las que, en concreto, se enumeran en los artículos siguientes.

Las faltas se graduarán atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en Leves, Graves y Muy Graves.

#### Artículo 42.- Procedimiento sancionador

Las sanciones que imponga la empresa a las personas trabajadoras con excepción de la amonestación verbal, serán siempre por escrito, motivadas, con expresión de fecha de comisión, hechos imputados y sanción aplicada.

#### Artículo 43.- Graduación de las Faltas

Los incumplimientos de las personas trabajadoras serán considerados como Leves, Graves o Muy Graves en función de la enumeración siguiente:

##### 1.- Faltas leves:

- a. Faltas de puntualidad de hasta 3 veces en el período de un mes superiores a 5 minutos e inferiores a 15 minutos, respecto de la hora de entrada prevista en los horarios de trabajo.
- b. Faltar 1 día al trabajo en un mes sin causa justificada.
- c. No cursar en el tiempo máximo de tres días los partes de baja y confirmación relativos a períodos de incapacidad transitoria, así como no presentar el alta de los mismos en un período de veinticuatro horas, salvo que se pruebe la imposibilidad de haber podido efectuarlo.
- d. El abandono del trabajo sin causa justificada por breve tiempo. Si como consecuencia de ello se originase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros de trabajo, podrá ser considerada falta grave o muy grave según los casos.
- e. Pequeños descuidos en la conservación del material.
- f. Falta de aseo y limpieza personal.



- g. No atender a clientes con la corrección y diligencia debidas.
- h. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio y localización telefónica, y datos bancarios donde deba de ingresarse su nómina.
- i. Las discusiones con compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa y sin presencia de personas ajenas a la empresa. Si las mismas produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas graves o muy graves.
- j. La no utilización del vestuario y equipo que hayan sido facilitados por la empresa con instrucciones de su uso.
- k. La inobservancia de normas y circulares internas de la empresa, así como la desobediencia a los mandos, siempre que sea de pequeña índole.
- l. La inobservancia, ocultación e incumplimiento en materia leve de las disposiciones de Prevención de riesgos laborales.
- m. Cualquiera otra falta de análoga naturaleza a las anteriores

## 2.- Faltas graves:

- a. Más de 3 faltas de puntualidad superiores a 15 minutos en el período de un mes.
- b. Faltar 2 días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada; si de estas ausencias se derivaran perjuicios para clientes o servicios concertados se consideraran muy graves.
- c. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la unidad familiar que puedan afectar a la Seguridad Social y / o a temas de retenciones de impuestos. Si se apreciara malicia, se considerará muy grave.
- d. Entregarse a juegos o distracciones ociosas en las horas de trabajo.
- e. Realizar trabajos personales con o sin lucro personal durante la jornada de trabajo.
- f. La simulación de enfermedad o accidente.
- g. La desobediencia a sus superiores en materia de trabajo que esté acorde con la función debida; si implicase quebranto para la empresa, podrá ser considerada muy grave.
- h. Simular la presencia de otra persona trabajadora fichando en el control horario, contestando o firmando por él.
- i. Negligencia o desidia en la realización de los trabajos que comporte retrasos no justificados, errores indebidos o perjuicio para otras personas trabajadoras que tuvieran concatenación con aquellos.
- j. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para la persona trabajadora, compañeros, peligro de avería en instalaciones o útiles de trabajo, podrá ser considerada muy grave.
- k. La embriaguez o situación análoga debida a sustancias tóxicas en el puesto de trabajo o fuera del mismo vistiendo ropa de la empresa.
- l. Las riñas y pendencias, tanto dentro como fuera del centro de trabajo, vistiendo ropa identificativa de la empresa.
- m. La reincidencia en falta leve, aun siendo de distinta naturaleza, en el período de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita de la anterior.
- n. La inobservancia, ocultación e incumplimientos previstos en el ámbito de Prevención de riesgos laborales, si diera lugar a daños graves para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.
- o. No cursar en tiempo máximo de cinco días los partes de baja y confirmación



de incapacidad transitoria, así como presentar el alta de la misma en un plazo superior a cuarenta y ocho horas, salvo demostración de la imposibilidad de haberlo efectuado.

- p. Falseamiento en las causas de otorgamiento de licencias y permisos.
- q. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o de los responsables de las empresas clientes.
- r. El uso no autorizado de equipos informáticos, material y herramientas de la empresa para fines personales o de ocio, tanto dentro como fuera de la jornada laboral.
- s. Cualquiera otra falta de análoga naturaleza a las anteriores.

### 3.- Faltas muy graves:

- a. Más de 10 faltas de puntualidad superiores a 10 minutos cometidas en el período de seis meses o veinte durante un año.
- b. Faltar más de 2 días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada.
- c. La trasgresión de la buena fe contractual, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- d. El hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- e. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos tanto de la propia empresa como de empresas clientes. El encubrimiento y la complicidad se equipararán cuando tales conductas queden suficientemente acreditadas.
- f. La condena firme dictada por los Tribunales de Justicia que suponga privación de libertad.
- g. La embriaguez y toxicomanía siempre que repercutan negativamente en el trabajo individual o colectivo.
- h. Violar el secreto de correspondencia, documentos o datos conocidos y reservados tanto de la propia empresa como de empresas clientes a terceras personas.
- i. Los malos tratos de palabra u obra, el abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes y sus familiares, compañeros y subordinados.
- j. Causar accidentes por negligencia o imprudencia.
- k. Abandono del puesto de trabajo en puestos de conocida responsabilidad.
- l. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no se deba a razones objetivas.
- m. Originar frecuentes riñas y pendencias con compañeros de trabajo.
- n. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de producida aquélla.
- o. La indisciplina o desobediencia en el trabajo cuando tenga una repercusión importante ante otras personas trabajadoras, provoque perjuicios notorios o se realice con vejación para la persona ordenante.
- p. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones,



- discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.
- q. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo a las personas que trabajan en la empresa o al empresario.
  - r. El uso abusivo para fines particulares de los medios que la empresa pone a disposición de la persona trabajadora para cumplir su trabajo, tales como teléfonos, correo electrónico, Internet, y cualesquiera otros.
  - s. Tendrán la consideración de especial gravedad el uso de material informático de la empresa para navegación en Internet visitando páginas de pornografía, participación en chats y juegos.
  - t. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa.
  - u. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.
  - v. Fumar en las instalaciones y recinto de la empresa.
  - w. Cualquier otra de análoga naturaleza a las anteriores.

#### Artículo 44.- Graduación de Sanciones

Las sanciones que podrá aplicar la empresa serán las siguientes:

Para Faltas leves:

- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.

Para Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

Para faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días
- Despido disciplinario

#### Artículo 45.- Prescripción

Las faltas leves prescriben a los 10 días, las faltas graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, contados a partir de la fecha en que la empresa tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

### Capítulo XII.- Prevención de Riesgos, Salud Laboral e Igualdad de Trato

#### Artículo 46.- Principio General

La empresa y las personas trabajadoras consideran fundamental la observancia de



todos los preceptos que se dirigen a la prevención de la salud y riesgos laborales en relación al trabajo y las instalaciones donde se lleva a cabo.

En consecuencia, ambas partes adquieren el compromiso firme de velar por el cumplimiento, haciendo cumplir, llamando la atención necesaria e imponiendo las sanciones que procedan dentro de las obligaciones y derechos de cada una de las partes, de cuantas disposiciones legales, de desarrollo reglamentario e internas que existan o puedan emitirse.

#### Artículo 47.- Formación y medios de protección

La empresa facilitará a las personas trabajadoras los medios de protección personal idóneos para el trabajo a realizar, así como la información y formación necesaria previa.

Las personas trabajadora, por su parte, están obligados a la utilización de los medios facilitados, y a requerir formación complementaria si la consideraran necesaria para su mejor desarrollo de la actividad a que vienen obligados.

#### Artículo 48.- Igualdad de Trato

La Dirección de la empresa cuidará en todo momento que el trato entre sexos sea idéntico.

### Capítulo XIII.- Otras Disposiciones

#### Artículo 49.- Vestuario

En el momento de la incorporación de las personas trabajadoras, la empresa hará entrega de dos equipos en las fechas adecuadas:

- 1 de verano, con las prendas adecuadas
- 1 de invierno, con las prendas adecuadas

Todas las prendas del uniforme se renovarán cada año. El personal de movimiento, además de las prendas citadas, será provisto de ropa de abrigo cada 2 temporadas.

La calidad de los géneros deberá ser tal que, con uso normal de las prendas durante el plazo de vida que se establece, no sufran grave deterioro.

Al personal que trabaje en la carga de baterías se le proveerá de trajes antiácido, así como de botas de caucho.

Al personal que tenga que trabajar a la intemperie se le proveerá de la indumentaria necesaria.

Si cualquiera de las prendas e indumentarias fuera insuficiente por deterioro de las mismas, la empresa renovaría cualquiera de estas.



Al personal de administración se le dotará de prendas prácticas.

#### Artículo 50.- Seguro de accidentes

1. La empresa mantendrá una póliza de cobertura de seguro colectivo para casos de invalidez permanente (en sus grados de parcial, total, absoluta y gran invalidez) y muerte siempre que sean derivadas de un accidente laboral.
2. La cobertura de la póliza abarcará a todas las personas trabajadoras desde el momento del inicio de la relación laboral y hasta la extinción ó término de la misma.
3. La cuantía de la cobertura referida será de 32.000 € brutos.
4. En los casos de fallecimiento, se entenderán como beneficiarios el cónyuge, los descendientes de primer grado, ascendientes de primer grado, y por el orden indicado.

No obstante, la persona trabajadora podrá designar beneficiarios concretos mediante escrito dirigido a la empresa quien, tomado conocimiento, lo trasladará a la empresa aseguradora.

En el supuesto de haber designado beneficiarios de forma expresa, y debiendo de hacer entrega de la cuantía de cobertura, se hará a quien figure en el último comunicado realizado.

5. Para la entrega de cantidades derivadas de estas contingencias, la empresa hará de simple intermediario, haciendo entrega de la liquidación y documentos que, a su vez, le entregue la compañía aseguradora

#### Artículo 51.- Jubilación

Las personas trabajadoras de la empresa se jubilarán en aplicación de la normativa legal vigente.

#### Artículo 52.- Excedencias

En este tema se estará a lo regulado en la normativa legal vigente en cada momento.

#### Artículo 53.- Acoso sexual

La empresa quiere dejar constancia expresa de la importancia que presenta como derecho fundamental de toda persona el respeto a la intimidad y a tener un entorno laboral libre de comportamientos indeseados o de connotación sexual.

A tal efecto, y a modo de definición, se considera acoso sexual en el ámbito laboral, el comportamiento verbal o físico que sea ofensivo para la persona trabajadora que lo sufra, sea cual sea su condición o posición en la empresa, incidiendo en la negativa o la aceptación de este comportamiento en la situación laboral, profesional o privada de la persona.





En este sentido, la empresa será especialmente beligerante en actitudes de esta índole, aplicando las sanciones máximas a que pudiera ser merecedora la persona que cometiera este tipo de actuaciones.

#### Artículo 54.- Violencia de género

La empresa, en la redacción de este Convenio, hace suyas las normas que sobre este tema han sido aprobadas en la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, velando especialmente por su adecuación al mundo laboral de la empresa. Los casos que puedan producirse tendrán el tratamiento interno en el que prime la sensibilidad hacia la persona afectada, buscando siempre la solución consensuada entre la empresa y la persona.

#### Artículo 55.- De la representación de las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en el vigente texto del Estatuto de los Trabajadores y normas legales al respecto.

La representación de las personas trabajadoras corresponde a los Delegados de Personal cuando el número de personas trabajadoras de la empresa sea inferior a cincuenta o mediante el establecimiento de Comité de Empresa cuando el número sea igual o superior a cincuenta personas trabajadoras y en la forma regulada por ley y tanto en su composición como a sus derechos y deberes inherentes al desarrollo de las funciones de sus respectivos cargos.

La empresa y los representantes de las personas trabajadoras procurarán mantener un talante de mutuo y continuo dialogo constructivo en todo aquello que les es común por aplicación de las normas vigentes contenidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en toda aquella normativa legalmente establecida al respecto.

La composición y su adecuación al número de personas trabajadoras se llevarán a efecto, a instancias de las personas trabajadoras, de conformidad con la normativa al respecto vigente en cada momento y su competencia se extenderá al ámbito de la empresa en la Comunidad de Castilla - La Mancha.

#### Artículo 56.- Planes de Igualdad

La empresa y la representación legal de las personas trabajadoras negociarán un Plan de Igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

**ANEXO 1: TABLAS SALARIALES HASTA 31/12/2019**

GRUPO PROFESIONAL	DIVISIÓN FUNCIONAL	TOTAL ANUAL	SALARIO BASE	PRORRATA PAGAS	TOTAL MES
Grupo 4	Director/a Jefe/a Área y/o Negociado Jefe/a de Proyectos	14.840,00	1.060,00	176,67	1.236,67
Grupo 3	Jefe/a Sección y/o Servicio Ingeniero/a de Proyectos				
	Encargado de Almacén Capataz	13.300,00	950,00	158,33	1.108,33
	Comercial Senior				
	Técnico de Sistemas Informáticos				
Grupo 2	Operario/a Especializado/a Comercial Junior Oficial Administrativo/a	12.880,00	920,00	153,33	1.073,33
Grupo 1	Operario/a Auxiliar Administrativo/a	12.600,00	900,00	150,00	1.050,00