

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

17104 *Resolución de 23 de noviembre de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo de Ilunion Outsourcing, SA.*

Visto el texto del VIII Convenio colectivo de la empresa Ilunion Outsourcing, S.A. (código de convenio n.º 90012072011999), que fue suscrito, con fecha 5 de octubre de 2018, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores afectados, 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 Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio 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, 23 de noviembre de 2018.—El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

VIII CONVENIO COLECTIVO ILUNION OUTSOURCING, S.A.

2018-2019-2020

CAPÍTULO I

Extensión y eficacia

Artículo 1. *Ámbito personal.*

1. El presente Convenio colectivo establece las condiciones de trabajo y las normas básicas de las relaciones laborales entre Ilunion Outsourcing, S.A. y sus trabajadores.

2. Las partes manifiestan expresamente que el presente Convenio colectivo únicamente viene referido a los trabajadores de la empresa adscritos a la actividad de servicios auxiliares, entendiéndose por tales, aquellos que pertenecen a alguno de los sectores a los que se dedica la empresa en la actualidad prestando servicios a terceros y que carecen al momento presente de regulación convencional específica de cualquier ámbito, viniendo el presente Convenio colectivo a colmar la laguna normativa existente.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

1. El presente Convenio colectivo establece las normas básicas que regulan las condiciones de trabajo entre la empresa y los trabajadores incluidos en su ámbito personal y territorial.

2. Las partes, por tanto, dejan constancia expresa de que las tareas a regular no se encuentran, salvo error u omisión, afectadas por ningún otro convenio colectivo sectorial u otra norma reguladora, pactando expresamente que en caso de dedicarse en el futuro a la realización de cualquier otro tipo de actividades distintas a las que actualmente realiza, deberá reunirse la comisión negociadora del convenio a fin de que adopte, en su caso, el acuerdo que legalmente sea necesario para ampliar, el ámbito funcional de aplicación del convenio para en su caso proceder a incorporar a los trabajadores que se dediquen a esa nueva actividad al mismo, con las condiciones que en ese momento se pacten.

3. La Comisión Paritaria velará por el cumplimiento, control y vigilancia en relación al ámbito funcional y de su correcta interpretación en la concurrencia del Convenio colectivo de Ilunion Outsourcing, S.A. y los convenios colectivos sectoriales, vigilando expresamente las actividades ligadas a servicios regulados por convenios colectivos sectoriales.

4. En el supuesto que entrase en vigor un Convenio colectivo sectorial de ámbito superior que regule el mismo ámbito funcional y territorial del actual convenio, el presente texto se adecuará al nuevo Convenio colectivo sectorial estatal de conformidad con la legalidad vigente, siempre dentro del respeto a la prioridad aplicativa establecida en la ley, manteniendo los trabajadores todas las condiciones laborales, económicas y sociales que mediante el presente Convenio colectivo hubieran sido mejoradas respecto al nuevo Convenio colectivo sectorial fijando de esta manera una concurrencia no conflictiva.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

Las normas de este convenio serán de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa tiene en la actualidad y aquéllos que pueda establecer en el futuro en todo el territorio español.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor el día de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». No obstante, los efectos de este convenio serán a partir de 1 de enero de 2018.

La vigencia de este convenio se extiende a lo largo del período comprendido desde el día 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2020 quedando prorrogado íntegramente hasta su sustitución por otro de su mismo ámbito y eficacia.

Artículo 5. *Denuncia.*

La denuncia del presente Convenio colectivo, se entenderá automática al momento de su vencimiento, en este caso el 31 de diciembre de 2020. No obstante, la comisión negociadora se constituirá en la primera semana del mes de octubre de 2020.

Artículo 6. *Unidad de Convenio.*

El presente convenio constituye un conjunto indivisible y las partes que lo acuerdan quedan recíprocamente vinculadas a su totalidad, adquiriendo el compromiso de respetar y cumplir todo lo pactado en el mismo.

Si alguna de las cláusulas del presente Convenio colectivo fuera declarada nula, se someterá a revisión la repercusión que dicha nulidad pueda tener sobre el contenido del Convenio colectivo, manteniéndose vigente el contenido no afectado por la nulidad.

CAPÍTULO II

GarantíasArtículo 7. *Absorción y compensación.*

Las condiciones contenidas en este Convenio colectivo son compensables y absorbibles respecto a las que vinieran rigiendo anteriormente, estimadas en su conjunto y cómputo anual. Por ser condiciones mínimas las de este Convenio colectivo, se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual.

Se implantará la estructura salarial del presente Convenio colectivo, considerándose la diferencia hasta las anteriores condiciones económicas como un plus puesto de trabajo en las percepciones salariales y en las extrasalariales y suplidos como un plus atendiendo a la naturaleza de donde provenga.

Artículo 8. *Garantía personal.*

En caso de que existiera algún trabajador/a que tuviera reconocidas condiciones económicas que, consideradas en su conjunto anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este convenio para los trabajadores de su mismo grupo profesional, se le mantendrán y respetarán con carácter estrictamente personal, mientras permanezca en ese mismo grupo.

CAPÍTULO III

Comisión ParitariaArtículo 9. *Comisión Paritaria.*

Se acuerda la designación de una Comisión Paritaria en cumplimiento de lo previsto en el artículo 85 apartado 3.e) del Estatuto de los Trabajadores como órgano de interpretación, vigilancia y desarrollo del presente convenio, así como de cualquier otra función que le sea encomendada en el articulado del mismo.

9.1 Composición.

La Comisión Paritaria estará integrada por 2 miembros de cada representación sindical firmante e igual número de miembros de la parte empresarial.

La condición de miembro de la comisión es personal. Asimismo, la empresa y la representación social podrán nombrar suplentes que sustituyan a las personas titulares. Las sustituciones o suplencias de los miembros de la Comisión, que pudieran producirse, se comunicarán obligatoriamente a la secretaría de la comisión.

Las horas invertidas en las reuniones que convoque formalmente la empresa, no computarán a efectos de crédito sindical, siendo consideradas como horas de trabajo efectivo.

9.2 Competencias.

- a) Interpretación de la totalidad de los artículos del presente Convenio colectivo
- b) Seguimiento y vigilancia de la aplicación y cumplimiento de lo pactado.
- c) Velar por el cumplimiento de la aplicación de los diferentes convenios colectivos sectoriales según se establece en el ámbito funcional del presente convenio, así como, dirimir las discrepancias surgidas en la concurrencia de convenios.
- d) Acordar el sometimiento de las discrepancias producidas en el periodo de consultas en el procedimiento de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio colectivo a los sistemas no judiciales de solución de conflictos

establecidos mediante acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

e) Entender, de forma previa a la vía administrativa y judicial, en relación a los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos con respecto a la aplicación de los preceptos derivados del presente Convenio colectivo. Este trámite preprocesal se considera en todo caso obligatorio e inexcusable para la válida prosecución del conflicto colectivo.

f) Confección y publicación de las revisiones salariales.

g) Control y registro de los acuerdos entre la empresa y el Comité intercentro.

h) Cualquier otra función o competencia que pueda estar encomendada por disposición legal o regulada en este Convenio.

i) El establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta Comisión.

9.3 Funcionamiento.

La Comisión deberá quedar constituida en el plazo de 30 días naturales a contar desde la fecha de la firma del presente Convenio, permaneciendo en sus funciones durante la vigencia del mismo.

1. La Secretaría de la Comisión, será ejercida rotativamente por cada una de las representaciones con carácter anual alterno, estará obligada a transmitir a cada una de las partes, dentro del plazo de 3 días hábiles desde su recepción, cuantas notificaciones, documentos, escritos, etc., sean remitidos a la sede de la Comisión por el conducto más rápido posible.

2. La Comisión se reunirá siempre que cualquiera de las partes lo solicite. La parte que solicite la reunión deberá comunicar a la Secretaría de la Comisión, con al menos 7 días hábiles de antelación a la fecha en que inste la reunión, los antecedentes del tema objeto de debate.

3. La convocatoria de reunión por parte de la Secretaría se realizará con una antelación mínima de 5 días a la fecha prevista de reunión, se hará por escrito, mediante correo electrónico, con indicación del Orden del Día, lugar y fecha de la reunión, adjuntándose la documentación necesaria. La reunión deberá celebrarse obligatoriamente dentro de los 15 días siguientes a la recepción por la Secretaría de la propuesta de reunión.

4. La celebración de las reuniones, debidamente convocadas, requerirán, para su constitución, la asistencia de todos los miembros que la componen, lo que exige que ambas partes estén representadas en su totalidad.

5. Para la adopción de acuerdos con carácter vinculante se exigirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

6. Se redactará por la Secretaría el acta con los acuerdos alcanzados de las reuniones de la Comisión, que será firmada el mismo día de la celebración de la reunión.

7. Para su validez, las actas deberán ser aprobadas y firmadas por los miembros de la Comisión presentes en la reunión. Una vez aprobadas, las actas tendrán carácter vinculante. Los acuerdos adoptados que la Comisión así decida, serán presentados para su registro en la autoridad laboral correspondiente.

8. Ambas partes están obligadas a negociar bajo el principio de buena fe.

9.4 Procedimiento extrajudicial de solución de conflicto.

1. Las partes manifiestan su adhesión al V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (ASEC), así agotadas las posibilidades de acuerdo en el seno de la Comisión, se instarán los procedimientos previstos en dicho sistema.

2. Se someterán a las actuaciones de los servicios de resolución extrajudicial de conflictos, los conflictos colectivos de interpretación y vigilancia del Convenio colectivo no resueltos en la Comisión, así como otros de diferente índole que afecten a los trabajadores y trabajadoras incluidos en su ámbito de aplicación. Acordando las partes su adhesión a los diversos sistemas de solución extrajudicial de conflictos existentes en

el ámbito autonómico, en el supuesto de que el conflicto no traspase el ámbito de una comunidad autónoma.

3. La Comisión actuará como órgano de conciliación, mediación y arbitraje en todos los conflictos colectivos derivados de este acuerdo, sin perjuicio de las actuaciones administrativas o judiciales, o de aplicación de lo previsto en los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos, así como en el período de preaviso de huelga. Así se someterán de forma obligatoria a la Comisión, tanto los conflictos colectivos que pudieran suscitarse durante la vigencia del presente convenio, como los preavisos de convocatoria de huelga.

4. Estarán legitimados para iniciar los citados procedimientos aquellos sujetos que, de conformidad con la legislación vigente, se encuentren facultados para promover conflictos colectivos o huelgas. De no llegarse a acuerdo e iniciarse la consiguiente huelga o conflicto colectivo, las partes podrán, en cualquier momento, pedir de nuevo la intervención en arbitraje de la Comisión, siendo ésta la que dicte la resolución vinculante que corresponda.

9.5 Gastos de los miembros de la Comisión Paritaria.

Siempre que se reúnan los miembros de la Comisión Paritaria, los gastos correrán a cargo de la empresa, quedando liberada la parte social por el tiempo que dure la negociación.

9.6 Sede.

La sede administrativa de la Comisión, a efectos de notificaciones y comunicaciones, queda establecida en el domicilio social de la empresa, c/ Albacete,3. Edificio Mizar. 3.º planta. Madrid.

CAPÍTULO IV

Organización del trabajo

Artículo 10. *Principios generales de la organización del trabajo.*

La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio colectivo y a la legislación vigente, es facultad de la dirección de la empresa.

Es competencia de la empresa la organización general de trabajo, dentro de las disposiciones legales, correspondiéndole la planificación y estructuración del mismo, así como el señalamiento de previsiones, presupuestos y objetivos de todos los centros de trabajo y la descripción y asignación de funciones y responsabilidades de cada Delegación, Subdelegación y Departamento.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la dirección, los trabajadores, por medio de sus representantes legales, tendrán los derechos y facultades que les otorga el presente Convenio, el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes, teniendo funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo.

Artículo 11. *Normas de organización del trabajo.*

La organización del trabajo estará sujeta a la legislación laboral vigente y comprende entre otras las siguientes normas:

a) La adjudicación a cada trabajador/a, por parte de la empresa, del número de elementos y de tarea necesaria, correspondiente al rendimiento mínimo exigible, según se establece en el cómputo mensual de la jornada de trabajo estipulado en el artículo 25.1 del presente Convenio colectivo.

b) El personal deberá prestar la debida atención, prudencia, pulcritud, vigilancia en ropas, enseres, útiles, vehículos y demás elementos que componen el equipo personal, así como las demás instalaciones y bienes análogos de la empresa y sus clientes.

c) La movilidad y redistribución del personal de la empresa típica de la actividad, mediante el establecimiento de los cambios de trabajo, desplazamientos y traslados que exijan las necesidades de la organización de la producción de acuerdo con las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo.

d) La fijación de una fórmula de cálculo de la retribución de forma clara y sencilla, de modo que los trabajadores puedan comprender con facilidad, incluso en los casos en los que se aplique un sistema de remuneración con incentivos y/o primas.

e) El mantenimiento de las normas de organización de trabajo, tanto a nivel individual como colectivo, que emanan de este convenio, a nivel individual incluso de los casos de disconformidad del trabajador, expresada a través de sus representantes, se estará en lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12. *Confidencialidad.*

El carácter confidencial de la prestación de servicios hace especialmente exigible que los trabajadores sujetos a este Convenio colectivo mantengan con especial rigor los secretos relativos a la explotación y negocio de la empresa, todo ello de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Contratación

Artículo 13. *Compromiso con el empleo.*

Las partes firmantes del convenio abogan por el mantenimiento y recuperación de un empleo de calidad. A tal efecto se fijan como objetivo el fomento de la estabilidad en el empleo y la reducción de la temporalidad, eliminando la injustificada. Para conseguir estos objetivos procurarán la contratación indefinida como modelo normal de acceso al mercado de trabajo para cubrir las necesidades permanentes de la empresa, la utilización de las formas de contratación temporal causal y la ampliación en lo posible de las jornadas de los contratos a tiempo parcial para cubrir igualmente necesidades temporales. En consecuencia, la Empresa asume el compromiso de mantener un porcentaje de personal con contrato indefinido no inferior al 65 % de la plantilla global. Para el cómputo de dicho porcentaje no se tendrán en consideración los contratos de interinidad.

Artículo 14. *Modalidades de contratación.*

Los contratos de trabajo podrán concertarse: por tiempo indefinido, por duración determinada y por cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizada en la legislación vigente. Todos los contratos se formalizarán por escrito.

14.1 Contratos indefinidos.

Será fijo en plantilla:

a) El personal contratado por tiempo indefinido una vez haya superado el período de prueba.

b) El personal eventual cuya relación contractual supere los topes de los distintos tipos de contratos temporales, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

c) El personal que, contratado para servicios determinados, siguiera prestando servicios en la empresa terminados aquéllos.

d) El personal interino, que una vez incorporado al servicio el sustituido, siga prestando servicios de carácter permanente no interino en la empresa.

e) Todo el personal que sea contratado para funciones de carácter habitual y permanente que no haya sido contratado como eventual, interino, para servicio determinado o temporal.

14.2 Contratos temporales.

Será personal temporal aquél que haya sido contratado en virtud de las disposiciones legales vigentes y específicas para este tipo de contrato.

Será personal contratado para obra y servicio determinado aquél cuya misión consista en atender la realización de una obra o servicio determinado con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

- Cuando finalice la obra o servicio.
- Cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa.
- Cuando el contrato de arrendamiento de servicios se resuelva parcialmente por el cliente se producirá automáticamente una extinción parcial, equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio.
- A efectos de la determinación de los trabajadores y trabajadoras afectados por esta situación, se elegirán primero los de menor antigüedad y, en caso de tener la misma, se valorarán las cargas familiares; en todo caso se oirá a la representación de los trabajadores.

Será personal eventual aquél que ha sido contratado por la empresa con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, siempre que la duración máxima de estos contratos no sea superior a seis meses en un plazo de doce meses.

Será personal interino aquél que se contrate para sustituir a otro trabajador/a de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo, durante su ausencia por incapacidad laboral temporal, vacaciones, supuestos de excedencia, cumplimiento de sanciones, maternidad, etc.

Los contratos que celebra la empresa para la contratación del personal por las modalidades de obra o servicio determinado, eventual, interino y temporal deberán formalizarse por escrito, haciendo constar los requisitos y circunstancias que exija la legislación vigente en materia de empleo, y en especial la mención expresa del servicio o montaje industrial para el que se contrate, la causa de eventualidad en los contratos eventuales, incluyendo la condición determinante de la resolución del contrato de trabajo, el motivo de la interinidad y el nombre del sustituto/a, y finalmente, la duración del contrato, en los supuestos que corresponda.

Tanto el régimen jurídico de estos tipos de contrato como el de aquéllos otros no incluidos en este artículo será el establecido en las legislaciones vigentes en cada momento.

14.3 Contrato a tiempo parcial.

Se entenderá como contrato a tiempo parcial aquel que se establece para la realización de una jornada inferior a la señalada en el artículo 25.1 Jornada de trabajo del presente convenio para cada año, bien por tiempo indefinido o de duración determinada.

La empresa se compromete a informar a los trabajadores/as a tiempo parcial de la existencia de puestos vacantes o de nueva creación y permitir que soliciten los mismos, con el fin de posibilitar el incremento de su jornada contratada a tiempo parcial, así como su conversión en contratos a tiempo completo cuando esa sea la jornada del puesto vacante o de nueva creación o la suma de las jornadas permita serlo.

La conversión de un contrato a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador.

La contratación a tiempo parcial no podrá exceder del 35% de la plantilla media de la empresa en cómputo anual.

14.4 Contrato de relevo y jubilación.

Los trabajadores y trabajadoras sujetos a este convenio, podrán acogerse, previo acuerdo con la dirección de la empresa, a la jubilación parcial anticipada, en los casos y con los requisitos establecidos en los artículos 12.6 y 12.7 del Estatuto de los Trabajadores, así como, las demás disposiciones vigentes concordantes. Cuando el trabajador o trabajadora ejercite este derecho, la empresa deberá suscribir un contrato de relevo en los términos exigidos en la legislación aplicable, siendo de aplicación lo establecido en cada momento en la norma legal en vigor.

Ambas partes acuerdan que el trabajador/a afectado por el presente convenio puede jubilarse si lo desea de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente, extinguiéndose el contrato de trabajo, a tenor de lo previsto en el artículo 49.f) del Estatuto de los Trabajadores.

14.5 Contrato fijo-discontinuo.

Se considerará fijo-discontinuo aquel trabajador/a que se contrata para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen y actividad normal de trabajo en la empresa, durante periodos de actividad con inicio y duración inciertos.

Cuando se trate de trabajos discontinuos que se repiten en fechas ciertas, será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

Quienes presten servicios como trabajadores fijos discontinuos serán llamados a prestar servicios de acuerdo con las siguientes reglas:

- La empresa confeccionará el censo de llamamiento de los trabajadores/as fijos-discontinuos de cada servicio o centro de trabajo con arreglo al presente artículo y con indicación de los campos que sobre censos se refiere el artículo 20 del presente Convenio, enviando copia al Comité de empresa o delegados de personal.

- Se avisará con una antelación mínima de 5 días, siempre y cuando sea posible. Si el aviso se produce en un plazo inferior a estos 5 días, se podrá rechazar la petición de incorporación durante 2 veces. El trabajador/a deberá comunicar en el plazo de 3 días posterior a la recepción del llamamiento su aceptación del mismo. La finalización de la campaña se comunicará al trabajador/a con una antelación de al menos 5 días.

- El llamamiento deberá realizarse por orden de antigüedad en la empresa dentro de cada grupo profesional. El cese se producirá en orden inverso.

- El llamamiento será comunicado a la representación de los trabajadores con la misma anticipación que los afectados, mediante envío por correo electrónico del documento registrado en las oficinas del Servicio Público de Empleo con la relación de trabajadores llamados.

- Cuando la empresa precise trabajadores o trabajadoras cualificados y con funciones específicas a realizar en cada uno de los diferentes servicios y/o actividades y no le sea posible respetar el orden de antigüedad, efectuará el llamamiento del número imprescindible de dichos trabajadores o trabajadoras, continuando seguidamente con el orden inicial de llamamientos por antigüedad. Este hecho requerirá informe preceptivo de los representantes de los trabajadores.

- En el supuesto de que el trabajador/a fijo discontinuo comunicase al ser llamado su voluntad de no incorporarse al trabajo, así como en el supuesto de que no comparezca en el trabajo en el lugar y hora indicados, y no justificase debidamente dicha ausencia, se entenderá como baja voluntaria quedando extinguido sin más trámite su contrato de trabajo y consecuentemente la relación laboral con la empresa.

14.6 Contrato formativo.

14.6.1 Contrato de trabajo en prácticas.

Podrá celebrarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o de títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los 5 años, o de 7 años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, como así se prevé en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Dichos contratos se concertarán por empresa y trabajador/a en prácticas de acuerdo a las siguientes reglas y, supletoriamente, a la legislación vigente:

1. La duración del contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de 2 años. Las partes podrán acordar hasta 2 prórrogas, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima de 2 años. En ningún caso la duración de cada prórroga podrá ser inferior a 6 meses.

2. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato, debiendo empresa y trabajador, en la medida de lo posible, formalizar por escrito en documento anexo al contrato los nuevos plazos de duración de dicho contrato.

3. En virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad sólo se podrá realizar un contrato en prácticas, con sus respectivas prórrogas. A estos efectos, los títulos de grado, máster y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

4. El periodo de prueba no excederá de un mes cuando el contrato sea celebrado con un trabajador/a que esté en posesión de un título de formación profesional o certificado de profesionalidad.

5. La retribución será el 85% el primer año y el 95% el segundo de la retribución establecida para su grupo profesional. En el caso de trabajadores/as contratados a tiempo parcial, el salario se reducirá en función de la jornada pactada.

6. A la terminación del contrato, el empresario deberá expedir al trabajador un certificado con la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

14.6.2 Contrato para la formación y el aprendizaje.

El contrato para la formación y el aprendizaje, tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores/as 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 podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 25 años (o con menores de 30 años hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15% según la disposición transitoria segunda la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre), que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para realizar un contrato en prácticas. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.

Estos contratos se registrarán por las siguientes reglas:

1. La duración mínima del contrato será de 6 meses y máxima de 2 años. Esta duración podrá incrementarse hasta los 3 años en función de las necesidades organizativas o productivas de la empresa. En caso de que el contrato se hubiese concertado por una duración inferior a la máxima establecida, éste podrá prorrogarse mediante acuerdo entre las partes hasta por 2 veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a 6 meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de la duración máxima de 2 años, o en su caso de 3 años.

2. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato, debiendo empresa y trabajador, en la medida de lo posible, formalizar por escrito en documento anexo al contrato los nuevos plazos de duración de dicho contrato.

3. El tiempo dedicado a la formación teórica no será inferior al 25% durante el primer año y el 15% durante el segundo y tercer año de la jornada máxima prevista en Convenio colectivo o, en su defecto de la jornada máxima legal.

4. La retribución del trabajador será el S.M.I. con independencia del tiempo dedicado a formación.

5. El periodo de prueba en esta modalidad contractual será de un mes. En el supuesto de que el trabajador/a continuase en la empresa al término del contrato no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del anterior contrato a efectos de antigüedad.

6. A la finalización del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador/a un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de la formación práctica adquirida.

En lo no regulado de forma expresa en este convenio para los contratos para la formación se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 15. *Periodo de prueba.*

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

La notificación de que no se ha superado el período de prueba por el trabajador/a habrá de comunicarse por escrito a la representación de los trabajadores.

El período de prueba no podrá exceder del siguiente tiempo:

- Grupo I: 50 días.
- Grupo II: 50 días.
- Grupo III: 50 días.
- Grupo IV: 50 días.
- Grupo V: 50 días.
- Grupo VI: 3 meses.
- Grupo VII: 6 meses.

No obstante, no existirá período de prueba si el trabajador/a fuera contratado de nuevo, salvo que lo fuera para un grupo profesional y funciones diferentes a las desarrolladas en el anterior contrato de trabajo y siempre de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

En los supuestos de contratos temporales de duración determinada del artículo 14 concertados por tiempo no superior a 6 meses, el periodo de prueba se fija en un mes. Cuando la vigencia del contrato de trabajo fuera igual o inferior a un mes, el periodo de prueba quedará reducido a la mitad del tiempo de vigencia de la relación laboral acordada por las partes.

La situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y durante la lactancia, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y paternidad, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpe el cómputo del mismo.

Durante el período de prueba, tanto la empresa como los trabajadores/as podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin previo aviso ni indemnización.

Una vez concluido el mismo, el trabajador/a continuará en la empresa computándose el período de prueba a efectos de antigüedad.

En cualquier caso, el trabajador/a, durante el período de prueba, percibirá como mínimo la remuneración correspondiente al grupo profesional para el que fue contratado.

CAPÍTULO V

Salud laboral

Artículo 16. *Seguridad y salud laboral en el trabajo.*

Ilunion Outsourcing, S.A. considera la seguridad y salud en el trabajo un elemento fundamental para el éxito empresarial, por el aporte de valor añadido a la actividad de negocio y por su contribución a la calidad en el empleo de la organización. Por ello, se compromete a integrar la prevención de riesgos laborales en la gestión general de la organización, dotando los recursos humanos y materiales necesarios para el cumplimiento de los objetivos y metas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Ilunion Outsourcing, S.A., aplicará la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo con el objetivo de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, previniendo los daños y el deterioro de su salud laboral. Igualmente, llevará a cabo las acciones necesarias que garanticen la protección de sus trabajadores y trabajadoras, dando cumplimiento a cualesquiera otros requisitos que la empresa decida suscribir voluntariamente en aras del cumplimiento de este objetivo.

En consonancia con lo expuesto, para el buen funcionamiento de la gestión preventiva dentro de la empresa se aplicarán las siguientes normas y criterios:

1.º Organización de la Prevención.

Las empresas de Ilunion Facility Services, grupo empresarial donde se integra Ilunion Outsourcing, S.A. empresa que se rige por este Convenio colectivo, han elegido como modelo de organización de la prevención la constitución de un Servicio de Prevención Mancomunado (SPM). Este Servicio constituido desde el 22 de diciembre de 1998, cuenta con los recursos humanos y técnicos necesarios para asumir y desarrollar las actividades preventivas de carácter técnico, y se ajusta a lo dispuesto en el Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención y resto de normativa de aplicación siendo evaluado periódicamente

La empresa tendrá al corriente el contrato con un Servicio de Prevención Ajeno para cubrir la especialidad preventiva de medicina del trabajo, no asumida por el Servicio de Prevención Mancomunado.

2.º Principios de la actividad preventiva.

Ilunion Outsourcing S.A. desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes, y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención necesarias.

En particular, la empresa aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, con arreglo a los principios generales de prevención, entre ellos evitar los riesgos, evaluar los

que no se puedan evitar, combatirlos en su origen, adaptar el trabajo a la persona, planificar la prevención y adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual, dando las debidas instrucciones a los trabajadores/as y vigilando el cumplimiento de las obligaciones de prevención.

3.º Evaluaciones de riesgos.

Se realizarán evaluaciones de riesgos teniendo en cuenta la naturaleza de las actividades, así como las características de los puestos de trabajo existentes según sus funciones y tareas, así como de los trabajadores/as que deban desempeñarlos. También se evaluarán los equipos de trabajo, las sustancias o productos químicos y los lugares de trabajo, teniendo en cuenta la presencia de riesgos específicos o de especial peligrosidad. Se tomarán las medidas preventivas que resulten de las evaluaciones de riesgos, debiéndose comunicar el inicio de las evaluaciones al delegado de prevención. Las evaluaciones de riesgos se revisarán con una periodicidad razonable en función del criterio técnico, y en cualquier caso siempre que se produzca un cambio en las condiciones de trabajo o, si fuera necesario, con ocasión de los daños a la salud que se produzcan.

4.º Coordinación de actividades empresariales.

Conforme a lo establecido en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el R.D. 171/2004, sobre coordinación de actividades empresariales en materia de prevención, la empresa, cuando coincida en un centro de trabajo con otras empresas, cooperará con las mismas en la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales. En el caso de prestar sus servicios en centros de trabajo ajenos, deberá recabar de los titulares de los mismos la información y las instrucciones adecuadas en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, dando traslado a sus respectivos trabajadores. De todo ello serán informados los delegados de prevención.

5.º Accidentes e incidentes.

Todos los accidentes e incidentes laborales sufridos por los trabajadores/as de la empresa serán investigados en el plazo máximo de 48 horas y se tomarán las medidas preventivas adecuadas para su no repetición. Los Delegados/as de prevención serán informados siempre de los accidentes de trabajo en dicho plazo, y si fuese grave, muy grave o fallecimiento, se comunicará de inmediato.

6.º Formación e información.

Todos los trabajadores/as al inicio de su contratación serán formados e informados en relación con los riesgos específicos de su actividad, así como de las medidas preventivas en emergencias. La formación en prevención de los trabajadores/as será suficiente y adecuada y se actualizará periódicamente. Para ello se creará un plan de formación específico en prevención de riesgos. La empresa deberá proporcionar a los delegados/as de prevención un curso de formación suficiente relacionado con el desarrollo de sus funciones en esta materia, de al menos 30 horas de duración.

7.º Vigilancia de la salud.

Conforme a lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa garantizará a sus trabajadores/as la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo. Para ello el servicio de prevención ajeno creará unos protocolos de reconocimiento médico, según los riesgos a los que estén expuestos los trabajadores de la empresa.

Los reconocimientos médicos serán de carácter voluntario, sin menoscabo de la realización de otros reconocimientos, con carácter obligatorio, y previo informe de los representantes de los trabajadores, cuando existan disposiciones legales específicas, o cuando éstos sean necesarios para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, o para verificar si el estado de salud del trabajador/a puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores/as, o para otras personas.

En razón de los servicios a prestar, cuando se aprecien comportamientos extraños de carácter psíquico y/o farmacológico de especial intensidad y habitualidad, la empresa, por propia iniciativa, a instancia del interesado, o a la de la representación de los trabajadores, pondrá los medios necesarios para que aquél sea sometido a reconocimiento médico especial y específico, que contribuya a poder diagnosticar las causas y efectos y facilitar el tratamiento adecuado, obligándose al trabajador a colaborar con el equipo médico facultativo para cuantos reconocimientos, análisis y tratamientos sean necesarios. Durante el tiempo que duren los reconocimientos, análisis o tratamientos, la empresa se obliga a abonar al trabajador el 100 % del salario, siempre que medie situación de I.T.

Se entregará a todos los trabajadores/as el resultado del reconocimiento médico, manteniendo en todo momento la confidencia de los resultados.

El delegado/a de prevención será informado de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño de su puesto de trabajo. Igualmente, se pondrá a su disposición las memorias de vigilancia de la salud que elabore el servicio de prevención.

8.º Medidas de emergencia.

La empresa deberá tener implantado en todos sus centros de trabajo un Plan de Emergencias, debiendo estar informados todos los trabajadores de las medidas previstas en dicho Plan en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores. Los trabajadores deberán colaborar en la organización de emergencias contando para ello con la formación necesaria. El delegado/a de Prevención será informado de las personas designadas para las medidas de emergencia.

9.º Equipos de trabajo y de protección personal.

Cuando la empresa entregue un equipo de trabajo o un equipo de protección individual (EPI), el trabajador que lo reciba deberá ser informado del manejo, funcionamiento, mantenimiento, así como del manual de instrucciones, debiendo firmar el recibí correspondiente. Los equipos de protección personal (EPI's) que la empresa entregue serán de uso obligatorio. Previamente el delegado/a de prevención será informado.

10.º Trabajadores/as especialmente sensibles y protección a la maternidad.

La empresa garantizará de manera específica la protección de los trabajadores/as especialmente sensibles, considerando como tales a aquellos que, a causa de sus características personales o estado biológico conocido, tengan o no reconocida una discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. También se considerarán especialmente sensibles a los menores de 18 años y a las trabajadoras embarazadas o de parto reciente, siendo informado de ello el delegado de prevención

De conformidad a lo establecido en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a riesgos para su seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo y el período de lactancia. Dichas medidas se llevarán a

cabo a través de una adaptación de las condiciones y del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Asimismo, es evidente que la prolongación de la edad de jubilación debe ir acompañada de medidas dirigidas a garantizar el mantenimiento de los trabajadores/as de mayor edad en el mercado de trabajo, pero es innegable que el envejecimiento es un factor que debe ser tenido en cuenta en relación a los riesgos laboral de los trabajadores mayores de 55 años que exige medidas específicas de protección dirigidas a compensar y/o prevenir ciertas fragilidades, constituyendo este grupo de trabajadores/as un grupo más sensible a los riesgos.

Será necesario identificar a este grupo en las evaluaciones de riesgos laborales.

Los trabajadores/as de más de 55 años se asimilarán a los TES, de forma que se establecerá un programa adecuado de vigilancia de la salud específica en función de los riesgos del puesto de trabajo y adaptado a la edad del trabajador en el que se tendrá en cuenta determinados factores vinculados al envejecimiento y a las patologías derivadas de la edad.

Se adaptarán los ritmos, descansos, turnos y horarios de trabajo a las condiciones físico psíquicas del trabajador mayor de 55 años

11.º Delegado de prevención estatal.

A efectos de impulsar la prevención de riesgos laborales en el ámbito de la empresa, y respetando las disposiciones mínimas legales existentes, ambas partes acuerdan crear la figura del Delegado de Prevención Estatal, elegido por los miembros del Comité intercentro con un crédito horario igual a la jornada anual establecida para cada año de vigencia del convenio, para poder realizar las funciones propias referentes a la materia de prevención de riesgos laborales y trabajar de forma coordinada con todos los delegados de prevención de la empresa.

Entre sus funciones se encuentra:

1. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
2. Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
3. Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva y en política medioambiental.
4. Aquellas que estén contempladas en el capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO VI

Grupos profesionales

Artículo 17. *Clasificación según la función.*

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio será clasificado teniendo en cuenta:

- a) La autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.
- b) La formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.
- c) La iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.

d) El mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas, así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.

e) La responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

f) La complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puesto de trabajo desempeñado.

Esta clasificación tiene por objeto alcanzar una estructura profesional que posibilite la integración de todo el colectivo de trabajadores/as en las tareas productivas, acorde a las necesidades de la empresa, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y mejore su adecuación en todo momento a un puesto de trabajo, mediante la oportuna formación.

La clasificación del personal consignada en el presente Convenio colectivo es enunciativa, no limitativa, y responde al momento actual de la empresa, pero dada la evolución del mercado de trabajo en las actividades en Ilunion Outsourcing, S.A., sería susceptible de adaptarse en un futuro a las nuevas funciones y tareas que aparezcan como consecuencia de dicho mercado, y cabría la asignación de nuevas actividades, tareas o funciones dentro de los respectivos grupos profesionales. De toda esta evolución, la dirección de la empresa informará a la Comisión Paritaria.

No son exhaustivos los distintos cometidos asignados a cada grupo profesional, pues todo trabajador/a incluido en el ámbito de este convenio está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores dentro de los generales y conexos cometidos de su competencia y sin menoscabo de su dignidad profesional.

Desde el momento mismo en que un trabajador/a realice las funciones prevalentes de un determinado grupo, deberá ser remunerado con arreglo al nivel retributivo que a tal grupo se le asigne, todo ello sin perjuicio de las normas reguladoras de los trabajos de grupo profesional superior o inferior y el respeto a las titulaciones exigidas.

Cualquier función que se desarrolle lo será respetando las normas de seguridad y salud en el trabajo. En tal sentido, si el empleado observara alguna circunstancia que pudiera ocasionar un accidente, deberá comunicarlo adecuadamente y de inmediato al mando.

A los efectos de determinar la movilidad funcional a que se refiere el párrafo anterior, las partes establecen la clasificación profesional que se especifica a continuación.

A efectos de desarrollar a nivel convencional el contenido del artículo 39 del E.T., los trabajadores/as quedarán encuadrados dentro de los grupos que a continuación se relacionan.

Clasificación profesional.

Grupo profesional I. Personal operativo.

Criterios generales.—Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este grupo realizarán tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, que no precisan formación específica, y que ocasionalmente pueden necesitar un pequeño período de adaptación. En este grupo se integran, entre otros, los auxiliares que realizan servicio en los diferentes aeropuertos.

Formación.—La de los niveles básicos obligatorios; en general, conocimientos a nivel de formación elemental básica.

Grupo profesional II. Personal operativo.

Criterios generales.—Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este grupo realizarán tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con esfuerzo físico y/o atención, que no precisan formación específica y que ocasionalmente pueden necesitar un pequeño período de adaptación.

Formación.—La de los niveles básicos obligatorios; en general, conocimientos a nivel de formación elemental básica.

Grupo profesional III. Personal operativo.

Criterios generales.—Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este grupo realizarán tareas que se ejecuten bajo dependencia de encargados o de profesionales, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales de carácter elemental.

Formación.—Graduado escolar, graduado en ESO o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Grupo profesional IV. Personal operativo.

Criterios generales.—Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este grupo realizarán trabajos de ejecución autónoma que exigen hábito e iniciativa por parte de los encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Formación.—Titulación de Formación Profesional o asimilada, o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión, completada con experiencia adquirida en el puesto de trabajo.

Grupo profesional V. Personal operativo.

Criterios generales.—Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este grupo realizarán tareas con responsabilidad de mando, con contenido de actividad intelectual y de interrelación humana, así como con autonomía dentro del proceso.

Formación.—Titulación de Formación Profesional, Bachillerato o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión, completada con conocimientos y experiencia adquirida en el puesto de trabajo.

Grupo profesional VI. Personal de mandos intermedios.

Criterios generales.—Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este grupo, realizarán funciones que:

- Se relacionan con tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.
- Significan la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.
- Comportan responsabilidades completas por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de personal perteneciente al grupo profesional superior y a los que deben dar cuenta de su gestión.
- Afectan a la realización de tareas técnicas de alta complejidad, e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación.—Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios de grado medio. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este grupo.

Grupo profesional VII. Personal directivo.

Criterios generales.—Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus 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, el establecimiento y mantenimiento de las estructuras productivas y de apoyo, y el desarrollo de la política industrial, financiera y comercial. Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Formación.—Poseerán titulación universitaria de grado superior, o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, y experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Artículo 18. *Idoneidad en la ocupación de puesto de trabajo.*

Las partes firmantes de este Convenio colectivo se comprometen a que cada puesto de trabajo sea ocupado por el trabajador/a más idóneo en razón de sus cualidades técnicas, profesionales y humanas, a cuyo fin deberán establecerse planes de formación, cursos profesionales, de perfeccionamiento y adiestramiento. Así mismo, se potenciará la contratación de personas con discapacidad.

Artículo 19. *Ascensos y provisión de vacantes.*

Cuando se produzca una vacante, por baja, jubilación, excedencia voluntaria, traslado, ascenso, o supuestos similares, siempre que el trabajador no tenga derecho a la reserva de la misma, será potestad de la empresa, proceder a su amortización.

Cuando la empresa opte por no amortizar dicho puesto de trabajo, se procederá a cubrir la vacante de conformidad con los siguientes criterios:

19.1 Si la vacante llevase adjunto a las mismas funciones de mando o de especial confianza, será potestad de la dirección de la empresa cubrir dicha vacante como libre designación. A los efectos del presente convenio se entenderá que son puestos de especial confianza únicamente aquellos encuadrados en el grupo profesional VI.

19.2 Para el resto de los casos, se atenderá a las siguientes normas:

a) Se atenderán los criterios de no discriminación por sexo descritos en el E.T. y se atenderá a los criterios relativos a la promoción establecidos en el Plan de Igualdad. Se tendrá presentes para la ocupación de los puestos de trabajo, tanto por contratación como por promoción, las medidas de fomento de la igualdad real entre hombres y mujeres, en base a garantizar la ocupación, en igualdad de condiciones de idoneidad, de personal del sexo menos representado en el grupo profesional al que corresponda el puesto en cuestión.

b) Los trabajadores/as pertenecientes a la empresa en el momento que se produzca la vacante, tendrán preferencia a ocupar dicha vacante, siempre que demuestren los requisitos de formación que dicha vacante precise.

c) Los trabajadores/as que estén desempeñando funciones de superior grupo profesional en el momento de producirse dicha vacante, tendrán preferencia a ocupar dicho puesto, siempre que el desempeño de esas funciones no fuese de forma interina hasta la adjudicación definitiva.

d) A los puestos de personal operativo que se produzcan vacantes, tendrán preferencia los trabajadores de inferior grupo, con atención a la antigüedad en la empresa.

e) Para vacantes del apartado anterior no será necesario tener una antigüedad mínima en la empresa.

19.3 Para cubrir cualquier vacante o cuando se prevean nuevas contrataciones en la empresa se dará audiencia a los representantes de los trabajadores.

La empresa informará por escrito al inicio del proceso de selección a la representación legal de los trabajadores del tipo de proceso, filtros y actividades relacionadas con la selección.

En caso de reclamación contra la selección efectuada formulada por algún trabajador/a de la empresa que se estime injustamente pospuesto a favor de otro candidato, el Comité intercentro tendrá acceso a las Actas o Informes de evaluación y demás documentación del proceso selectivo relativas al empleado reclamante y al aspirante seleccionado.

Artículo 20. *Información sobre composición de la plantilla.*

Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, la empresa entregará mensualmente al Comité intercentro mediante un soporte informático adecuado para el tratamiento de datos, la relación de trabajadores/as, con los siguientes datos:

1. N.º de personal.
2. Nombre y apellidos.
3. DNI.
4. Fecha de nacimiento.
5. Fecha de antigüedad.
6. Fecha de ingreso.
7. Delegación y subdelegación.
8. Centro de trabajo.
9. Tipo de contrato.
10. Dirección/Teléfono.
11. Grupo profesional.
12. Porcentaje de jornada.
13. Tipo de discapacidad.
14. Porcentaje de discapacidad.
15. Convenio de aplicación.

Los representantes de los trabajadores sólo podrán utilizar tal información para el cumplimiento de sus tareas de representación y deberán guardar sigilo profesional sobre la misma.

CAPÍTULO VII

Lugar de trabajo y asignación

Artículo 21. *Lugar de trabajo.*

Dadas las circunstancias en que se realizan la prestación de servicios, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la empresa, que procederá a la distribución de su personal entre sus diversos lugares de trabajo en la manera más racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad. A estos efectos se entenderá por localidades tanto el municipio de que se trate, como a las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquél una macro concentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos, siempre que estén comunicados por medio de transporte público a intervalos no superiores a media hora a la entrada y salida de los trabajadores. El personal de Ilunion Outsourcing, S.A., podrá ser cambiado de un centro de trabajo a otro, de acuerdo con las facultades expresadas, dentro de la misma localidad, y en la forma y con los plazos establecidos por la ley. Como principio general, la empresa, siempre que existan vacantes en el grupo profesional correspondiente, deberá asignarlas a aquellos trabajadores que residan más cerca del lugar del servicio, informando a la representación legal de los trabajadores.

Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los trabajadores de la empresa, y sí a los correspondientes pluses de distancia y transporte pactados.

Artículo 22. *Traslados.*

Los traslados del personal serán aquellos desplazamientos fuera de la localidad de origen que exijan o impliquen cambio de residencia, y podrán estar determinados por alguna de las siguientes causas:

1. Petición del trabajador/a y/o permuta. Existirá preferencia en estos supuestos para el trabajador/a fijo, en función de su antigüedad real en la empresa, siempre que concurren servicios de igual naturaleza y duración que los por él o ella ocupados.
2. Mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.
3. Por necesidades del servicio, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que justifiquen el traslado, conforme al procedimiento legal correspondiente según refiere el artículo 40 del ET, atendiendo al siguiente orden de prioridad:

- 1.º Personal voluntario.
- 2.º Personal sin cargas familiares.
- 3.º Personal con cargas familiares.

Los representantes legales de los trabajadores/as tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.

En los traslados a petición del trabajador/a y en los de permuta no habrá lugar ni derecho a indemnización por los gastos que se originen por el cambio de residencia.

La fecha de petición del traslado o permuta se considerará prioritaria para acceder a la misma.

Los traslados realizados por mutuo acuerdo se regirán por los pactos que por escrito se hayan establecido, indicando el lugar y duración del mismo.

En los traslados por necesidades del servicio la empresa habrá de demostrar concurrencia de las razones que justifiquen la medida. En caso de oposición al traslado por parte del trabajador éste podrá acudir a la jurisdicción competente. El traslado por tal motivo dará derecho al abono de los gastos de viaje de traslado y de los familiares que con él convivan, el transporte gratuito de mobiliario y enseres y a una indemnización equivalente a dos mensualidades de salario real.

El trabajador/a que haya sido trasladado por necesidades del servicio no podrá ser trasladado de nuevo en un plazo de 5 años, salvo acuerdo mutuo.

Cuando un trabajador/a solicite el traslado voluntario de una Delegación de Ilunion Outsourcing, S.A. a otra Delegación, siempre que exista una vacante en su mismo grupo profesional, la empresa se compromete a realizar un estudio pormenorizado de la problemática de cada caso, intentando solucionarlo en un plazo mínimo de 7 días.

No se podrá solicitar nuevo traslado hasta transcurridos 2 años, quedando la empresa obligada a informar a los representantes de los trabajadores sobre las resoluciones adoptadas en cada una de las solicitudes presentadas en un plazo no superior a un mes.

Artículo 23. *Desplazamientos.*

Cuando un trabajador/a tenga que desplazarse por necesidad del servicio fuera de la localidad donde habitualmente preste sus servicios, o cuando salga de la localidad para la que ha sido contratado, tendrá derecho al percibo de dietas.

En el caso de que no se desplace en vehículo de la empresa, tendrá derecho a que se le abone, además, el importe del billete en el medio de transporte idóneo.

Si el desplazamiento se realizase en vehículo particular del trabajador, se abonarán 0,26 € por kilómetro durante la vigencia del convenio.

Artículo 24. *Dietas.*

Todo el personal afectado por el Convenio colectivo de Ilunion Outsourcing, S.A. que por necesidades del servicio haya de estar o permanecer fuera de su localidad, tendrá derecho a percibir una dieta, cuya cuantía y desglose durante la vigencia del convenio será:

- Cuando el trabajador/a tenga que realizar una comida fuera de su localidad: 10,60 €.
- Cuando el trabajador/a tenga que realizar dos comidas fuera de su localidad: 19,50 €.
- Cuando el trabajador/a tenga que pernoctar y desayunar fuera de su localidad: 36,77 €.
- Cuando el trabajador/a tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas: 55,68 €.

CAPÍTULO VIII

Jornada, horas y vacaciones

Artículo 25. *Jornada de trabajo.*

25.1 Jornada anual.

La jornada de trabajo será de 1.804 horas anuales de trabajo efectivo, a razón de 164 horas en cómputo mensual para toda la vigencia del convenio.

25.2 Jornada diaria.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a 9 diarias, salvo en aquellos servicios donde la empresa y la representación legal de los trabajadores pacten una duración superior. No podrá dividirse en más de 2 períodos, en el supuesto de jornada partida

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

25.3 Descanso semanal y entre jornada.

Los trabajadores/as tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta 14 días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de 18 años será, como mínimo, de 2 días ininterrumpidos.

Se garantizará a cada persona contratada el disfrute de un fin de semana al mes, exceptuando aquellos contratos que se celebren para fines de semana y festivos. Con el objeto de respetar el número de fines de semana libres obligatorios, el fin de semana que coincida en 2 meses, se computará en el mes que coincida con el sábado. A estos efectos se considera como fin de semana el periodo de 48 horas comprendido entre las 0 horas del sábado y las 24 horas del domingo.

Cuando la jornada diaria tenga una duración continuada, o cualquiera de los tramos si es jornada partida, de entre 4 o más horas e inferior a 6 horas, existirá un descanso de 10 minutos, considerados como tiempo de trabajo efectivo; de la misma forma, si la jornada diaria de duración continuada, o cualquiera de los tramos si es jornada partida, fuera entre 6 y 8 horas, dicho descanso será de 20 minutos considerados como tiempo de trabajo efectivo. Si, finalmente, la jornada diaria tuviera una duración continuada, o cualquiera de los tramos si es jornada partida, superior a 8 horas, el descanso será de 30 minutos considerados así mismo como tiempo de trabajo efectivo.

Corresponderá a la empresa la distribución, y forma de llevar a cabo los descansos establecidas anteriormente, organizándolos de modo lógico y racional en función de las necesidades del servicio, sin que los descansos puedan establecerse antes de haber

transcurrido 2 horas desde el inicio de la jornada, ni después de que falten 90 o menos minutos para la conclusión de la misma.

En jornada partida solamente será posible una única interrupción de la jornada diaria. Cuando la jornada sea partida no podrá mediar entre el final de la primera parte y el principio de la segunda, más de 2 horas, sin perjuicio de acuerdo, individual o colectivo entre empresa y trabajadores, con informe preceptivo de los representantes de los trabajadores. Se recomienda, no obstante, que este tiempo máximo se acorte. La jornada partida no podrá aplicarse a trabajadores/as con jornada igual o inferior a 25 horas semanales ni a aquellos trabajadores con prestación de servicios de 4 horas diarias o inferior.

En los casos donde por especiales necesidades del servicio resulte imposible que el trabajador/a interrumpa su jornada de trabajo para hacer efectiva dicho descanso, la empresa optará por abonar con carácter mensual el importe del valor de hora ordinaria del trabajador en concepto de plus de descanso, o procederá a la compensación en descansos de forma anual. En caso de optar por la compensación en descansos se garantizará que el tiempo resultante sea proporcional al sumatorio anual del descanso diario y el resultado deberá ser disfrutado por el trabajador durante el año natural siendo acumulado en un único periodo y en días completos.

Entre la jornada terminada y el inicio de la siguiente, deberá mediar un mínimo de 13 horas, salvo en los casos siguientes:

- a) Por especial urgencia o perentoria necesidad.
- b) En el trabajo por turnos.

25.4 Horarios y cuadrantes.

Dadas las especiales características de la actividad, se entenderá de carácter interrumpido el funcionamiento de los centros de trabajo, debiéndose respetar siempre la jornada máxima del trabajador, conforme al contrato firmado.

La empresa someterá a la representación de los trabajadores el correspondiente horario de trabajo de su personal y lo coordinará en los distintos servicios para el más eficaz rendimiento. La representación de los trabajadores será informada de la organización de los turnos y relevos mediante la entrega de las copias de los cuadrantes mensuales.

La empresa entregará el cuadrante de trabajo mensual con 7 días de antelación. Este cuadrante deberá seguir la cadencia de libranzas y turnos del mes anterior, siempre que permanezca en el mismo centro. Cuando los trabajadores deseen cambiar el turno de trabajo en su centro habitual, podrán hacerlo, siempre que este cambio se realice por escrito, con una antelación mínima de 12 horas y conste la aceptación de ambos trabajadores.

En caso de coincidir 2 trabajadores/as en un mismo puesto de trabajo a cubrir, se abonará un mínimo de 4 horas a precio de la hora extra de su grupo profesional.

El calendario laboral para el personal de los grupos VI y VII se pactará entre el Comité intercentro y la empresa atendiendo a las características especiales de cada Delegación. En él constarán los días laborables y festivos de cada comunidad, así como la hora de entrada, quedando garantizada la jornada diaria que se pacte. Cada trabajador/a de estos Grupos recibirá copia de su calendario anual.

25.5 Registro de la jornada de trabajo.

La empresa llevará un registro efectivo y diario de las horas de cada trabajador/a, y se totalizará cada mes, entregando copia al trabajador/a y a los representantes de los trabajadores mensualmente.

25.6 Imposibilidad de la prestación del servicio.

Si el trabajador/a no pudiera prestar sus servicios una vez vigente el contrato porque el empresario se retrasare en darle trabajo por impedimentos imputables al mismo y no al trabajador/a, este conservará el derecho a su salario, sin que pueda hacersele compensar el que perdió con otro trabajo realizado en otro tiempo.

En los casos excepcionales en que un trabajador/a no pudiese realizar su jornada mensual por causas ajenas a su voluntad, permanece la obligatoriedad de recuperar dicha jornada dentro de los 2 meses siguientes.

Se entenderán como causas ajenas a su voluntad las siguientes:

- Finalización del servicio con el cliente antes de que acabe el mes corriente, si no puede ser reubicado en otro centro de trabajo.
- Separación del servicio a petición del cliente.

25.7 Trabajo nocturno.

Se entenderá como trabajo nocturno el realizado entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

25.8 Distribución irregular de la jornada.

La empresa deberá aportar, con la mayor antelación posible, la justificación de la necesidad temporal de la necesidad de distribución irregular de la jornada, la estimación temporal de su aplicación, así como el número y ubicación de los afectados.

La empresa comunicará por escrito, en cuanto se tenga conocimiento de la necesidad de distribuir irregularmente la jornada, y con una antelación mínima de 5 días laborables, tanto al trabajador/a afectado como a la RLT, sobre la fecha de inicio de la distribución irregular y cómo se producirá dicha. Asimismo, se informará del procedimiento a seguir para registrar el exceso o defecto de horas generado como consecuencia de esta distribución irregular y el procedimiento a seguir para compensarlo.

La jornada ordinaria diaria no podrá exceder de 9 horas. La jornada ordinaria semanal no podrá exceder de 45 horas. No se podrá estar afectado más de 5 meses naturales al año en esta situación, aunque estos no sean completos.

Como máximo se podrán redistribuir anualmente un número de horas correspondiente al 8% de la jornada máxima anual establecida para cada año, pudiendo afectar a la jornada máxima diaria o semanal pactada en este convenio, sin que en ningún caso se pueda exceder el número máximo de horas anuales laborales establecido en el calendario laboral para cada año. En el supuesto de aplicar la distribución irregular de la jornada y exceder los topes de horas establecidos en este apartado para las jornadas semanales o diarias, las horas de exceso tendrán la consideración de horas extraordinarias.

Artículo 26. *Horas extraordinarias y horas complementarias.*

26.1 Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias todas las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 25.1 de este Convenio colectivo.

Su prestación es voluntaria, salvo que por pacto individual o colectivo se establezca otra cosa.

La empresa podrá, en cada momento, optar entre retribuir las horas o compensarlas. En el caso de ser compensadas mediante descanso, deberá serlo dentro de los 3 meses siguientes a su realización.

Cuando se opte por la retribución ésta se efectuará, dependiendo de que sean o no festivas, con arreglo al precio que para cada grupo profesional se hace figurar en la tabla salarial.

El Comité intercentro será informado mensualmente de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, cualquiera que sea su forma de compensación, recibiendo a tal efecto copia de los resúmenes de estas horas.

26.2 Horas complementarias.

La empresa podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador/a. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato, y obligatoriamente deberá formalizarse por escrito.

Se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual. El número de horas complementarias obligatorias pactadas no podrá exceder del 55 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

La distribución y forma de realización de las horas complementarias pactadas se atenderá a lo que se establezca en el pacto de horas complementarias suscrito con el trabajador. En todo caso, la realización de horas complementarias habrá de respetar los límites en materia de jornada y descansos establecidos en el presente convenio.

El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto, por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de 15 días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

- La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.
- Por necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
- Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

Asimismo, para los supuestos no contemplados anteriormente, el trabajador podrá renunciar al pacto de horas complementarias comunicándolo por escrito con un mes de antelación.

El trabajador/a deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con 5 días de antelación, con copia comunicada al Comité de empresa o delegado/a de personal.

Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual, la empresa podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador/a la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 20 por 100, de las horas ordinarias objeto del contrato. Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas.

Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán igual que las horas ordinarias conforme a la retribución habitual del trabajador/a.

El trabajador/a, podrá solicitar en cualquier momento a la empresa que le informe del número de horas complementarias realizadas hasta ese momento. Asimismo, mensualmente la Empresa remitirá al Comité intercentro informe en el que figuren las horas complementarias realizadas por cada trabajador/a y el número de horas máximo que figuran en su pacto de horas complementarias.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio el trabajador/a a tiempo parcial podrá consolidar si voluntariamente lo desea el 25% de la cantidad del número de horas complementarias obligatorias que se hayan repetido anualmente durante 2 años consecutivos.

Artículo 27. *Navidad, Fin de Año y Reyes.*

Los trabajadores/as que realicen su jornada laboral en la noche del 24 al 25 de diciembre, así como la noche del 31 de diciembre al 1 de enero, percibirán 73 € para toda la vigencia del Convenio.

A los trabajadores/as con hijos/as menores de 9 años se procurará facilitarles libre el día 6 de enero, siempre que quede el servicio cubierto.

Artículo 28. *Vacaciones.*

Todo el personal disfrutará de unas vacaciones retribuidas, con arreglo a las condiciones siguientes:

1. Tendrán una duración de 31 días naturales, para todo el personal que lleva un año en la empresa. Los trabajadores y las trabajadoras que lleven menos de un año al servicio de la empresa, tendrán derecho al período de vacaciones correspondiente proporcionalmente al tiempo que lleven trabajando.

2. Se abonará por el «total» de la tabla de retribuciones del anexo más todos los conceptos fijos que se retribuyan mensualmente al trabajador/a y el promedio de los conceptos variables correspondientes a los 12 meses inmediatamente anteriores a aquél en que se inicie el período de vacaciones, percibiendo así, la retribución ordinaria mensual habitual.

3. Se establece un período vacacional que comprenderá los 12 meses del año.

4. El período de disfrute de vacaciones se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador/a. A tal fin, se establece que el trabajador/a deberá solicitar a la empresa el período de disfrute vacacional por escrito, con un mes de antelación; asimismo, la empresa comunicará al trabajador/a por escrito en un plazo no superior a 10 días desde la fecha de recepción de la solicitud, la imposibilidad razonada del período de disfrute, previo informe de los representantes de los trabajadores, siendo entendido el silencio empresarial como una aceptación del permiso vacacional.

5. Cuando el trabajador/a cese en el transcurso de un año, tendrá derecho a la parte proporcional de la imputación en metálico de las vacaciones, en razón del tiempo trabajado.

6. En los casos en que un trabajador/a se encuentre en situación de I.T., iniciada con anterioridad al momento en que tuviera previsto comenzar su período de vacaciones, se aplazarán éstas.

7. Cuando un trabajador/a se encuentre disfrutando sus vacaciones y pase a situación de I.T., éstas se interrumpirán desde el mismo día del hecho causante por el período que dure la I.T., continuando su disfrute cuando fuera dado de alta si aún quedaran días de vacaciones y tomando los días no disfrutados, de mutuo acuerdo con la empresa cuando el servicio lo permita, dentro del año natural o primer trimestre del siguiente año. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal el trabajador podrá disfrutarlas total o parcialmente durante el año natural a que correspondan, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no haya transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado. Cuando la incapacidad temporal sea derivada del embarazo, el parto o la lactancia o cuando el periodo de vacaciones coincida con el periodo de suspensión del contrato de trabajo según lo previsto en el artículo 48 del ET, apartados 4, 5 y 7, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 29. *Permisos retribuidos.*

Los trabajadores/as, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a su remuneración total ordinaria, en los casos y con la duración que a

continuación se indican en días naturales. El trabajador/a disfrutará de estos permisos retribuidos los días en los que le correspondiese trabajar, computándose el permiso retribuido con las horas correspondientes en el cuadrante, con un máximo de 8 horas, a excepción de los permisos en los que el presente convenio establezca otra cosa.

- a) Matrimonio del trabajador/a.
- b) Nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.
- c) Permiso de paternidad.
- d) Fallecimiento.
- e) Enfermedad grave, accidente, ingreso hospitalario o intervención.
- f) Traslado de domicilio.
- g) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- h) Protección a la Maternidad.
- i) Permiso de lactancia.
- j) Matrimonio de abuelos, padres, hijos/a, hermanos/as y nietos/as de uno y otro cónyuge.
- k) Bautizo o primera comunión de hijo/a, nieto/a o sobrino/a.
- l) Por cita de médico especialista de la Seguridad Social.
- m) Derechos educativos generales y de la formación.
- n) Nacimiento de nieto/a.

Descripción:

a) La licencia del trabajador/a por matrimonio será de 18 días, se solicitará por escrito, y si se presentará con antelación mínima de un mes, el trabajador podrá disfrutar continuamente la licencia por matrimonio y las vacaciones anuales.

Dentro de los 10 días siguientes a su reincorporación al servicio, el trabajador deberá acreditar su matrimonio mediante certificado del Registro Civil o exhibición del Libro de Familia.

b) Durante 5 días, que podrán ampliarse hasta 6 máximos, cuando el trabajador/a necesite realizar un desplazamiento al efecto en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

En caso de complicación del parto, los días que sean necesarios, previa justificación del médico, siendo retribuidos los 8 primeros desde que se produjo el hecho del parto.

Los nacimientos de hijo/a se acreditarán con la partida de nacimiento o Libro de Familia, que deberá presentar el trabajador dentro de los 10 días siguientes a la inscripción. De no producirse el nacimiento en condiciones de viabilidad, podrá exigirse al trabajador un informe firmado por el médico o matrona que hubiese asistido al caso.

c) La licencia del trabajador/a para el disfrute del permiso por paternidad será según la legislación vigente más 7 días.

d) Tratándose de la muerte del cónyuge, pareja de hecho acreditada, o hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad de ambos cónyuges, la licencia será de 4 días, y si el fallecimiento ocurriera fuera de la residencia del trabajador será de 5 días. Cuando se trate del fallecimiento de un familiar de tercer grado de consanguinidad se concederá 2 días. En los casos de muerte o entierro de cualquiera de los familiares antes citados, la empresa podrá exigir al trabajador que haya disfrutado el permiso, que aporte el correspondiente certificado de defunción o que exhiba el Libro de Familia en que conste.

e) Cuando el motivo de la licencia sea por enfermedad grave, accidente, ingreso hospitalario o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho acreditada, así como parientes de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad de ambos cónyuges, se concederán 3 días, ampliables a 4 por desplazamiento, si éste fuese más lejos de 150 km.

Los trabajadores/as del turno de noche podrán comenzar a disfrutar de este permiso cuando se trate de una intervención quirúrgica programada, la jornada anterior a la operación, siempre que el número de días retribuidos resulte el mismo.

f) Durante 2 días por traslado de domicilio; podrá ser acumulable al período de la licencia por matrimonio.

Dentro de los 10 días siguientes, el trabajador/a deberá acreditar su cambio de domicilio mediante certificado de empadronamiento; asimismo, el trabajador/a solicitará esta licencia con 10 días de antelación.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de acuerdo con la legislación que al efecto hubiere.

h) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del puesto de trabajo, sin pérdida de remuneración, para someterse a exámenes prenatales, previo aviso a la empresa acompañando justificación médica de la necesidad de la realización de estas actividades y exámenes dentro de la jornada de trabajo.

i) El permiso retribuido por lactancia será de 1 hora diaria hasta los 12 meses de edad de los hijos/as, que podrá fraccionar en 2 medias horas o bien reducir su jornada en 1 hora, u optar por la acumulación de este período en un permiso retribuido continuado de 23 días. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

j) Por el matrimonio de abuelos, padres, hijos/as, hermanos/as y nietos/as de uno y otro cónyuge, previa justificación, tendrá derecho a 1 día de licencia para asistir a la boda, ampliable a 3 días si el desplazamiento fuese más lejos de 150 km.

k) Por bautizo o primera comunión de hijo/a, nieto/a o sobrino/a, tendrá derecho a 1 día.

l) Permiso retribuido para acudir a la consulta de médico especialista del sistema de sanidad pública, siempre que se trate de enfermedad propia del trabajador/a y para acompañar a los hijos/as menores de 13 años, siempre que no sea posible asistir fuera de las horas de trabajo. Deberá justificarse esta necesidad, así como el tiempo empleado en la consulta, mediante volante suscrito por el facultativo; se abonarán 5 horas de permiso como máximo.

Al trabajador/a que tenga un hijo/a, cónyuge o hermano/a, a su cargo, y tenga un Grado de Discapacidad del 33 % o superior, o familiares a su cargo en situación de dependencia con grado III, en los términos de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, se le abonará como permiso retribuido la asistencia a médicos especialistas, exámenes psicológicos, etc.; se abonará como máximo un total de 6 horas por consulta, siempre y cuando el horario de dicho consultorio sea coincidente con el de su jornada laboral.

m) Para la formación personal y profesional del trabajador/a. Los trabajadores/as adscritos al Convenio colectivo de Ilunion Outsourcing, S.A., tienen los siguientes derechos:

- Permisos necesarios para concurrir a exámenes oficiales o que figuren en el BOE.
- Preferencia para elegir turno de trabajo cuando curse estudios oficiales o acreditaciones profesionales.
- Adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- Concesión del permiso oportuno para la formación profesional con reserva del puesto de trabajo; asimismo, la representación de los trabajadores será informada de los permisos solicitados, emitiendo informe previo.

n) Cuando el motivo de la licencia sea por nacimiento de nieto/a, se tendrá derecho a 1 día.

La justificación de estos permisos se podrá efectuar por fax o mediante documento digitalizado por correo electrónico.

De las situaciones de pareja de hecho acreditada derivarán las mismas relaciones de afinidad. Cuando el causante sea la pareja de hecho, tal condición se acreditará mediante la presentación del certificado expedido por el Registro de Uniones de Hecho

que exista en el ámbito municipal o autonómico o, en ausencia de éste, mediante aportación de declaración jurada y certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento correspondiente.

Artículo 30. *Absentismo.*

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo reconocen el grave problema que supone el absentismo laboral, y muy especialmente el debido a las ausencias injustificadas, coincidiendo en valorar su impacto como un incremento de los costes de personal y en consecuencia como causa directa de situaciones anormales en la actividad de la Empresa que afectan a la seguridad y estabilidad de los puestos de trabajo al favorecer la falta de competitividad de la Empresa por disminución de los niveles de eficiencia, cantidad y calidad.

En consecuencia, la empresa establecerá en colaboración con la representación de los trabajadores los planes que se consideren más eficaces para tratar de reducir el porcentaje de absentismo de la plantilla.

Artículo 31. *Reducción de jornada por cuidado de familiar.*

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 14 años, o una persona con discapacidad, o en situación de dependencia en grado III, en los términos de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la 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 el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria de la reducción de jornada corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute podrán ser resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

CAPÍTULO IX

Modificación, suspensión y extinción del contrato

Modificaciones

Artículo 32. *Trabajos de Superior e Inferior grupo profesional.*

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención, debiendo la empresa comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores

El trabajador/a que realice por razones técnicas u organizativas justificadas trabajos de inferior grupo profesional al suyo y por el tiempo imprescindible para su atención, conservará el salario de su grupo profesional. Esta situación no podrá ser superior a 3

meses. La empresa evitará que la realización de trabajos de inferior grupo profesional recaigan siempre en un mismo trabajador/a. Si el cambio de destino para el desempeño de trabajos de grupo profesional inferior tuviera su origen en la petición del trabajador/a, se asignará a éste la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

La empresa procurará que los servicios especiales, ordinariamente mejor retribuidos, sean de carácter rotativo entre los aspirantes al desempeño de los mismos.

La empresa podrá, por razones técnica u organizativas justificadas, encomendar trabajos de superior grupo profesional, abonando al trabajador la retribución correspondiente a las funciones efectivamente realizadas. Cuando un trabajador/a realice funciones superiores a las de su grupo profesional durante 6 meses en un año u 8 durante 2 años, el trabajador/a consolidará el grupo profesional quedando la empresa obligada a reconocer el ascenso.

Artículo 33. *Modificaciones de las Condiciones de Trabajo.*

La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 E.T.

La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador/a afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad.

En los supuestos previstos en los párrafos a), b), c), d) y f), si el trabajador/a resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de 9 meses.

La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un período de consultas con el Comité intercentro de duración no superior a 15 días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 34. *Excedencia.*

1. La excedencia voluntaria.

El trabajador o trabajadora, con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años.

El tiempo en que el trabajador/a permanezca en esta excedencia, no computará a efectos de antigüedad en la empresa.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido 3 años desde el final de la anterior excedencia.

En el caso de que la solicitud de excedencia sea por un período inferior al máximo, el trabajador/a tendrá derecho a la solicitud de prórroga de la misma. La solicitud de prórroga deberá presentarse por escrito en la empresa con 15 días naturales de antelación a su vencimiento, debiendo contestar la empresa por escrito en el plazo de los 5 días siguientes.

El excedente que no solicite por escrito su reingreso en la empresa con una antelación mínima de 15 días a la finalización del período de excedencia o su prórroga, causará baja definitiva en la empresa a todos los efectos. La empresa contestará por escrito a la solicitud de reingreso en el plazo de 5 días siguientes a su recepción.

A todos los efectos se entiende el silencio empresarial como aceptación del permiso de excedencia, de su prórroga o del reingreso del trabajador/a a su puesto de trabajo.

El reingreso, cuando se solicite, estará condicionado a que haya vacante en su grupo profesional; si no existiera vacante en el mismo grupo y sí en otro inferior, el excedente podrá ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su grupo profesional. Si no existiera vacante se prorrogará la excedencia hasta que se produjera una vacante.

2. Excedencia por cuidado de hijos y familiares.

Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 5 años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Asimismo, los trabajadores/as que lo soliciten tendrán derecho a que se le conceda la situación de excedencia, de duración no superior a 5 años, para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad, discapacidad o dependencia no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si 2 o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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.

Este tipo de excedencia habrá de solicitarse siempre por escrito con una antelación de al menos 15 días naturales a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte de la empresa en el plazo de los 5 días siguientes.

En el caso de que la solicitud de excedencia sea por un período inferior al máximo, el trabajador/a tendrá derecho a la solicitud de prórroga de la misma. La solicitud de prórroga deberá presentarse por escrito en la empresa con 15 días naturales de antelación a su vencimiento, debiendo contestar la empresa por escrito en el plazo de los 5 días siguientes.

El excedente que no solicite por escrito su reingreso en la empresa con una antelación mínima de 15 días a la finalización del período de excedencia o su prórroga, causará baja definitiva en la empresa a todos los efectos. La empresa contestará por escrito a la solicitud de reingreso en el plazo de 5 días siguientes a su recepción.

A todos los efectos se entiende el silencio empresarial como aceptación del permiso de excedencia, de su prórroga o del reingreso del trabajador/a a su puesto de trabajo.

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo 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 el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante los 2 primeros años. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

3. Excedencia especial.

Dará lugar a excedencia especial alguna de las siguientes circunstancias:

1. Nombramiento para cargo político o designación para cargo de representación sindical, cuando su ejercicio sea incompatible con los servicios a la empresa.

2. Enfermedad o accidente, una vez transcurrido el período máximo de incapacidad temporal (18 meses) y por el tiempo hasta que el trabajador/a reciba la Resolución del INSS sobre la calificación o no de invalidez.

Al personal en situación de excedencia especial se le reservará su puesto de trabajo y se le computará, a efectos de antigüedad el tiempo de excedencia, aunque no se le abonará retribución de ningún tipo.

La reincorporación de los excedentes especiales a sus puestos de trabajo deberá producirse en el plazo de 30 días, como máximo, desde el momento que desaparezcan las causas que motivaron la excedencia.

De no producirse la solicitud de reingreso en el plazo establecido el excedente causará baja definitiva en la empresa.

Artículo 35. *Permisos sin sueldo.*

Los trabajadores/as que lleven como mínimo un año en la empresa, podrán solicitar un permiso sin sueldo por un periodo de hasta 40 días naturales.

Se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos 10 días naturales a la fecha de su inicio, indicando la fecha de inicio y finalización del mismo. Por parte de la empresa, en el plazo de los siguientes 5 días a la recepción de la solicitud y previo informe de los representantes de los trabajadores, se comunicará por escrito al trabajador/a y a la representación legal de los trabajadores, la concesión o denegación de dicho permiso, entendiendo el silencio empresarial como aceptación del mismo.

La denegación solamente se podrá producir por las siguientes causas:

- No tener un año de antigüedad.
- No cumplir con los plazos de solicitud establecidos en el presente artículo.
- Haber disfrutado de un permiso sin sueldo en los 12 últimos meses.
- Concesión de forma simultánea a más del 10% de la plantilla de la Delegación o Subdelegación del trabajador/a solicitante.

El trabajador/a se reincorporará a su puesto de trabajo sin necesidad de solicitar el reingreso a la finalización del permiso.

La concesión de este permiso computará a efectos de antigüedad y no afectará al devengo de vacaciones.

La empresa mantendrá la obligación de cotización y está corresponderá a la retribución normal que el trabajador percibiría en caso de estar en activo.

Extinción del contrato de trabajo

Artículo 36. *Causas de extinción del contrato de trabajo.*

El cese de los trabajadores/as en la empresa tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

En el caso de cese por voluntad del trabajador/a, el personal de grupo VII deberá preavisar su baja con una antelación no inferior a 2 meses. El personal de grupo I, II, III, IV, V y VI, con 15 días naturales de antelación.

La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida de los salarios correspondientes a 15 días hábiles sin la cantidad correspondiente a las partes proporcionales de las pagas extraordinarias de dicho período. Si el preaviso se hubiera efectuado en período hábil inferior a los 15 días hábiles previstos, la pérdida de los salarios correspondientes será proporcional al período hábil no preavisado. El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la empresa estará obligada a suscribir el acuse de recibo.

La falta de preaviso por parte de la empresa en casos de finalización del contrato, de 15 días, según prevé la legislación vigente, dará lugar a la indemnización correspondiente o a la parte proporcional si el preaviso se hubiera efectuado en período inferior al previsto.

CAPÍTULO X

Faltas y sanciones

Artículo 37. *Faltas y sanciones.*

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores/as se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencias e intenciones, en leves, graves y muy graves. En las faltas tipificadas como muy graves, se abrirá una información escrita con la exposición de los hechos que motivan las mismas, transmitiéndose al Comité intercentro para su conocimiento.

Cuando una falta sea tipificada como muy grave necesariamente se tendrá que incoar expediente para que sea oído el trabajador/a, pudiendo el mismo aportar en su descargo los medios probatorios que estime pertinentes. Durante el proceso de realización del expediente, el Comité intercentro podrá recabar cualquier información y aportar las pruebas que estime oportunas antes de efectuarse la resolución definitiva.

Artículo 38. *Faltas leves.*

1. Hasta 3 faltas de puntualidad, con retraso superior a 5 minutos e inferior a 15, dentro del período de un mes.
2. Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros/as, personal público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo.
3. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.
4. No notificar con carácter previo la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las 24 horas siguientes la razón que la motivó, salvo que se pueda demostrar la imposibilidad de hacerlo.
5. La inobservancia de las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.

Artículo 39. *Faltas graves.*

1. El cometer 2 faltas leves en el período de un trimestre, excepto en la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.
2. Más de 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes, superiores a los 10 minutos, o hasta 4 faltas superiores a 15 minutos cada una de ellas.
3. La falta de asistencia al trabajo de un día en el período de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si la ausencia causara grave perjuicio a la empresa.

4. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las 48 horas siguientes a la emisión, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

5. El empleo de tiempo, uniforme, materiales, útiles, máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.

6. El hacer desaparecer uniformes y útiles tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

7. Las agresiones verbales o físicas por parte de los trabajadores, cualquiera que sea su puesto o cargo en la empresa, en el centro de trabajo o en el cumplimiento de un servicio, con clara intención de carácter sexual, agrediendo la dignidad e intimidad de las personas.

8. No entregar el parte de baja en el período que se establece en el artículo 45 de este Convenio colectivo.

Artículo 40. *Faltas muy graves.*

1. La reincidencia en la comisión de falta grave en el período de 6 meses, aunque sean de distinta naturaleza.

2. La falsedad, deslealtad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros como a la empresa o a terceros relacionados con el servicio.

3. La violación del secreto de correspondencia o documentos de la empresa o de las personas en las instalaciones donde se realicen las prestaciones de los servicios.

4. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad, una vez tomada posesión del mismo, y la inhibición o pasividad en la prestación de los mismos.

5. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento, así como la imprudencia en acto de servicio.

6. Abuso de autoridad.

7. Competencia ilícita.

8. Toda conducta que pueda considerarse acoso de naturaleza sexual o psicológica, y toda otra conducta basada en el sexo y que afecte a la dignidad de mujeres y hombres que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe.

9. Obstaculizar el ejercicio de las libertades públicas y los Derechos Sindicales reconocidos.

10. Los malos tratos de palabra u obra o enfrentamientos físicos con los compañeros de superior o inferior grupo profesional y provocar o participar frecuentemente en riñas, pendencias o altercados en los centros de trabajo.

Artículo 41. *Sanciones.*

Por falta leve:

- a) Amonestación escrita.
- b) Suspensión de sueldo de uno a 2 días.

Por falta grave:

- a) Suspensión de sueldo de 3 a 15 días.
- b) Suspensión de sueldo de 16 días a un mes.

Por falta muy grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de un mes a 2 meses.
- b) Despido.

Para proceder a la imposición de las anteriores sanciones se estará a lo establecido en la legislación vigente.

La comunicación a los representantes de los trabajadores, tanto de apertura de los expedientes como la comunicación de la sanción, se podrá realizar a través de correo electrónico.

Artículo 42. *Prescripción.*

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

Artículo 43. *Abuso de autoridad.*

Todo trabajador/a podrá dar cuenta por escrito a la Dirección, a través de la representación de los trabajadores, de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes; siempre que se demuestre tal abuso, será considerado como falta muy grave. Recibido el escrito, la Dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de una semana. En caso contrario, los representantes deberán formular la oportuna denuncia ante las Delegaciones de trabajo.

CAPÍTULO XI

Prestaciones sociales

Artículo 44. *Prestaciones sociales.*

Dentro del mes siguiente a la firma del presente Convenio colectivo de Ilunion Outsourcing, S.A., se creará un Comisión Mixta de Política Social e Igualdad (C.M.P.S.I.), compuesta por 2 miembros de la parte social y 2 miembros de la parte empresarial, para atender aquellos casos recogidos en algunos de los conceptos relacionados en los siguientes apartados:

A) Póliza de seguro de accidentes.

La empresa suscribirá una Póliza de Seguro Colectivo a favor de todos y cada uno de sus trabajadores/as por un capital de 34.650 € por muerte y 43.365 € por incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez para 2018 y por un capital de 35.343 € por muerte y 44.232,30 € por incapacidad total, absoluta o gran invalidez para 2019, y por un capital de 36.049,86 € por muerte y 45.116,95 € por incapacidad total, absoluta o gran invalidez para 2020, ambas derivadas de accidentes sean o no laborales, excepto los producidos en competiciones deportivas oficiales de vehículos de motor. Su efecto cubrirá las 24 horas del día y todo el año.

Los capitales entrarán en vigor a partir del día de la firma del presente Convenio colectivo.

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

B) Protección de grado de discapacidad: Ayuda por hijos/as, cónyuge y hermanos/as con discapacidad.

La empresa abonará a los trabajadores/as con hijos/as con grado de discapacidad del 33% o superior, que se encuentren a su cargo, que no desempeñe una actividad retribuida, la cantidad mensual de 265,50 € para el año 2018, 270,81 € para el año 2019 y 276,23 € para 2020, por hijo/a de esta condición, como complemento, y con independencia de la prestación que la Seguridad Social u otro organismo tenga reconocida, en su caso, en concepto de ayuda por discapacidad, entendiéndose como tal lo así definido en la legislación aplicable.

Asimismo, se percibirá la cuantía establecida en el párrafo anterior, en aquellos supuestos en los que el cónyuge o hermano/a del trabajador, se encuentra a su cargo, no desempeñe actividad retribuida y tenga un Grado de Discapacidad del 33% o superior; en el caso del hermano/a a cargo, la empresa solicitará documentación que acredite la realidad del hecho, en ausencia de los padres.

La cuantía acreditada de la prestación será abonada por la empresa al trabajador cualquiera que sea el número de días trabajados en el mes, si bien esta ayuda se abonará proporcionalmente al porcentaje de jornada del trabajador si esté fuera contratado a tiempo parcial.

El trabajador/a que tenga a su cargo un hijo/a, cónyuge o un hermano/a que no desempeñen actividad retribuida, con un Grado de Discapacidad del 33% o superior, tendrá derecho preferente a la elección de turnos de trabajo, de lunes a viernes, así como a la adaptación de la jornada de trabajo para poder conciliar la vida laboral con la familiar.

C) Nupcialidad.

A todo el personal de Ilunion Outsourcing, S.A., afectado por el presente Convenio colectivo, le será concedida una ayuda económica de 154 € para 2018, de 157,08 € para 2019 y de 160,22 € para 2020, cuando contraiga matrimonio o pareja de hecho.

D) Natalidad.

A todo el personal de Ilunion Outsourcing, S.A., afectado por el presente Convenio colectivo, le será concedida una ayuda económica de 232 € para 2018, de 236,64 € para 2019 y de 241,37 € para 2020, por el nacimiento o adopción de cada hijo.

Para percibir las ayudas señaladas en los apartados C) y D) de este artículo, será preciso justificarlo mediante la presentación del Libro de Familia; para el apartado B), se solicitará Certificado de Discapacidad y Libro de Familia; para las discapacidades leves se solicitará la documentación una vez cada 2 años y para las discapacidades severas se solicitará la documentación una vez cada 5 años, para la renovación y aplicación de la cuantía recogida en el apartado B).

E) Fondo Social y Asistencial.

Estatutos.

Apartado 1.º Denominación.

Se establece el presente Estatuto del Fondo Social y Asistencial, acordado por la representación empresarial y la representación sindical.

Apartado 2.º Ámbito.

En cuanto al ámbito temporal se somete a la vigencia del Convenio.

Apartado 3.º Sede del Fondo.

El domicilio se establece en Madrid, calle Albacete, 3, Madrid, pudiendo establecerse delegaciones en otros puntos de la geografía nacional si así lo acuerda la Comisión Administradora.

Apartado 4.º El Fondo se destinará a:

4.1 Dotar económicamente las acciones encaminadas a mejorar la Seguridad y Salud Laboral de los trabajadores/as, mediante la organización de estudios, conferencias, campañas de concienciación, de conformidad con lo establecido en el Convenio colectivo.

4.2 Ayudas de estudios para los trabajadores de la empresa y sus hijos/as. Las ayudas se solicitarán mediante única instancia por trabajador/a. Se dirigirá a la Comisión Administradora del Fondo, con sede en la calle Albacete,3, Madrid, o se presentará a través de los presidentes o secretarios/as de los comités de empresa o delegados/as de personal de la Delegación o Subdelegación a la que pertenece dicho trabajador/a.

El plazo de finalización de la presentación de solicitudes será la primera quincena de noviembre del año en curso.

Los solicitantes deberán adjuntar, mediante modelo oficial confeccionado por el Comité intercentro, a la solicitud, como mínimo la documentación que a continuación se detalla:

4.2.1 Documentos personales.

- Fotocopia del DNI.
- Fotocopia del Libro de Familia, en el caso de que la ayuda vaya destinada a algún hijo/a del solicitante.
- Fotocopia del Certificado de grado de discapacidad, en el caso de que algún hijo/a del solicitante tenga discapacidad.
- Declaración jurada de no percibir ayuda alguna para la misma finalidad.
- Certificado de haberes y retenciones de todos los miembros de la unidad familiar que hayan obtenido ingresos durante el año anterior al de la petición de ayuda o bien copia de la declaración de IRPF correspondiente a dicho ejercicio económico.
- Certificado de inscripción en el INEM como desempleado/a o demandante de empleo del cónyuge e hijos/as mayores de 18 años que no realicen actividad laboral alguna; en caso contrario, se entenderá que sí realiza alguna actividad remunerada y habrá de atenerse al punto 5.
- Cualquier otro documento que en cada momento se indique en las bases de la convocatoria.

4.2.2 Documentos académicos.

- Ayudas a comedor y libros de Educación Infantil, Primaria, Secundaria, Bachillerato mediante factura proforma.
- Ayudas para estudios universitarios mediante certificado del curso donde se encuentre matriculado con expresión del mismo o, en su defecto, certificación oficial de la secretaria donde se imparte dicho curso, quedando pendiente la presentación de la matrícula para la que se solicita.
- Ayudas para guarderías: certificado que acredite la inscripción en la misma de los hijos del beneficiario que soliciten dicha ayuda, así como la cuantía mensual a satisfacer y el número de meses que permanezca en la misma durante el curso para el que solicita la ayuda.
- Ayudas para estudios de Grado Medio y Superior: certificado de matriculación o copia de la matrícula con expresión del curso y cuantía a satisfacer.
- Otros estudios de los trabajadores/as: certificado que acredite la inscripción para la realización de cursos que sirvan para la formación del trabajador/a (idiomas, informática, etc.).
- Educación de hijos/as con discapacidad: certificación de discapacidad y certificación del centro en el que se preste la enseñanza especial.

4.2.3 Bases para la concesión de ayudas de estudio.

Las bases que a continuación se enumeran son para efectuar el reparto del fondo y para establecer la documentación que deben presentar los trabajadores que soliciten dichas ayudas.

4.2.3.1 Las ayudas se solicitarán para:

- Estudios superiores de los trabajadores/as.

- Estudios de enseñanza media de los trabajadores/as.
- Otros estudios de trabajadores/as.
- Estudios de los hijos/as.
- Guarderías.
- Educación especial de hijos/as con discapacidad.
- Gimnasio.

4.2.3.2 Todas las ayudas al estudio serán concedidas por la Comisión Administradora del Fondo Social y Asistencial a fin de distribuir de forma equitativa el fondo disponible entre los trabajadores de todas las delegaciones.

4.2.3.3 Para las concesiones de las ayudas previstas deberán tenerse en cuenta la totalidad de los ingresos brutos obtenidos en la unidad familiar tomando como referencia el ejercicio económico anterior al de la presentación de la ayuda.

4.2.3.4 Los interesados en solicitar alguna de las ayudas mencionadas presentarán, no más tarde de la primera quincena de noviembre, una única instancia, en el modelo oficial que a tal efecto elaborará la Comisión Administradora (Comité Intercentro). Para la resolución de las solicitudes presentadas, la Comisión Administradora se reunirá la primera quincena del mes de noviembre.

4.3 Ayudas sociales.

- Intervenciones quirúrgicas necesarias no cubiertas por la Seguridad Social.
- Circunstancias críticas familiares graves.
- Siniestros tales como incendios, robos, etc., que causen daños en la vivienda o en los bienes de uso necesario.
- Cualquier otra situación análoga, así como aquéllas otras cuyo objeto sea el de atender necesidades perentorias en general plenamente justificadas.
- Gastos oftalmológicos.
- Gastos odontológicos no reconocidos en la Seguridad Social.

Apartado 5.º Recursos económicos.

Los recursos económicos del fondo estarán constituidos por:

5.1 Las aportaciones que al mismo hace la empresa son 136.000 € para 2018, 138.720 € para 2019 y 141.494.40 € para 2020.

5.2 La renta derivada de las citadas aportaciones, así como por las subvenciones y cualquier otra donación que pueda recibirse.

Apartado 6.º Ingreso de las cuotas.

La empresa pondrá a disposición de la Comisión Administradora las cuantías anteriormente pactadas el día 1 de enero del año en curso. El incumplimiento por la empresa de esta obligación le hará responsable de los perjuicios que se ocasionen a los trabajadores solicitantes de cualquier ayuda.

Apartado 7.º Órgano rector.

La Comisión Administradora del Fondo corresponde a la Comisión formada por las Organizaciones Sindicales firmantes del convenio con un mínimo de 2 miembros, que serán elegidos de entre los miembros del Comité intercentro. Dicha Comisión, con carácter de Administradora del Fondo, se reunirá una vez al mes, en sesión ordinaria y con carácter de extraordinaria cuando lo solicite cualquiera de sus miembros.

Apartado 8.º Competencias de la Comisión.

Las competencias de la Comisión se extienden a cuanto concierne al gobierno, administración y representación del Fondo y, especialmente le corresponderá:

- 8.1 Velar por el cumplimiento de los presentes estatutos.
- 8.2 Aprobar la distribución de los recursos anualmente entre las distintas finalidades estatutarias, fijando la reserva que estime oportuna.
- 8.3 Realizar cuantos contratos y actos jurídicos sean necesarios para la mejor eficacia de la gestión y cumplimiento de los fines.
- 8.4 Fijar anualmente las cantidades que la Administración del Fondo dedicará al material.

Apartado 9.º Beneficiarios.

Son beneficiarios del Fondo, los trabajadores/as de Ilunion Outsourcing, S.A., afectados por el presente convenio. Para la concesión de cualquiera de las ayudas que otorga el Fondo será necesario:

- 9.1 Dirigir solicitud a tal efecto justificando la necesidad que la motiva.
- 9.2 Tener una antigüedad mínima de un año en el momento de solicitar los beneficios del Fondo.

Apartado 10.º Tramitación.

Cumplimentada la solicitud en los impresos editados por la Comisión Administradora, será objeto de análisis y resolución en la primera reunión ordinaria que celebre dicha Comisión, notificándose lo acordado al solicitante.

Toda la documentación de las solicitudes remitidas a la Comisión Administradora será custodiada por los comités de empresa o Delegados/as de personal durante un plazo de un año.

Apartado 11.º Depósito y vigencia.

Una vez publicado el texto del convenio en el BOE, los presentes Estatutos serán objeto de depósito en la Oficina correspondiente.

Artículo 45. *Compensación en los supuestos de incapacidad temporal.*

a) La compensación en los supuestos de incapacidad temporal en caso de accidente laboral será del 100% de base de cotización desde el primer día de la baja.

b) Incapacidad temporal en caso de enfermedad o accidente no laboral: Se estará a lo legislado.

La empresa complementará la prestación reglamentaria en el supuesto de hospitalización, intervención quirúrgica o cirugía ambulatoria que precise reposo domiciliario; se cobrará el 100 % de la base de cotización, desde la fecha de hospitalización, durante 60 días máximo, aunque parte de dichos días se esté hospitalizado y otra no, y en el período de recuperación o postoperatorio, pero siempre de baja.

El trabajador/a deberá entregar el parte de baja en la empresa en un plazo de 48 horas. El parte de baja se podrá remitir mediante correo electrónico o fax.

La empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador/a alegado para justificar la inasistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo del personal médico propio o contratado. La negativa del trabajador/a a someterse al mismo determinará la suspensión de los derechos económicos derivados de la situación de I.T.

En caso de discapacidad sobrevenida del trabajador/a, la empresa vendrá obligada a adaptar el puesto de trabajo a las nuevas circunstancias físicas, psíquicas o sensoriales del trabajador, en función de su discapacidad, respetando la permanencia de este en la

empresa. Si valorada la adaptación, que requerirá informe preceptivo del Delegado de Prevención Estatal, no fuera posible, se recolocará al trabajador/a en otro puesto compatible con su discapacidad, percibiendo la retribución salarial que corresponda si la recolocación se realiza en grupo profesional superior o conservando su nivel salarial si la recolocación se realiza en un grupo profesional inferior.

En el caso de no disponer de vacantes en la empresa, esta vendrá obligada a recolocar al trabajador/a en una empresa del grupo, debiendo conservar su antigüedad.

CAPÍTULO XII

Derechos sindicales

Artículo 46. *Licencia de los representantes de los trabajadores.*

Para quienes ostentan cargos de representación de los trabajadores, incluido el Delegado/a Sindical, se estará a lo dispuesto en las leyes vigentes y en el presente convenio.

Artículo 47. *Derechos y garantías sindicales.*

Ambas partes firmantes, y de común acuerdo, establecen que la empresa deberá descontar en la nómina mensual de los trabajadores/as, y a petición de éstos, el importe de la cuota sindical correspondiente.

La empresa emitirá mensualmente un informe, a petición de las Secciones Sindicales Estatales constituidas bajo los parámetros del presente artículo, de los trabajadores/as en descuento en nómina con indicación de las altas, bajas, personas en situación de IT que pasan a pago directo de la mutua o INSS, excedencias, etc.

Se estará a lo establecido en la legislación vigente sobre derecho de información a los representantes legales de los trabajadores y a lo dispuesto, por ambas partes, en el presente texto.

Con el fin de garantizar la efectividad en el ejercicio de su función representativa, los representantes de los trabajadores tienen los siguientes derechos:

- a) Libertad de opinión y expresión.
- b) Libertad de publicación y distribución.
- c) Derecho a un tablón de anuncios.
- d) Derecho al uso de un local adecuado.
- e) Derecho a un crédito de horas retribuidas para poder ejercer sus funciones.

Derecho horario.

Las horas que correspondan a los Delegados/as de Personal o miembros de comités de empresa de una misma Central Sindical podrán acumularse en una bolsa de horas; de este modo, resultaría que uno o varios de los representantes podrían quedar «liberados» de la obligación de trabajar, pero manteniendo su derecho al salario, conservando la estructura salarial del mes anterior.

Preaviso y justificación.

Cuando se vaya a utilizar el crédito horario, será obligatorio preavisar con antelación mínima de 24 horas. Notificada la ausencia, cumpliendo el plazo antes mencionado de 24 horas, la empresa estará obligada a conceder el permiso oportuno.

Garantías de la actuación de la representación de los trabajadores.

a) Estabilidad en el empleo y prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos de suspensión o extinción por causa tecnológica o económica.

b) Prioridad de permanencia de sus puestos de trabajo en caso de traslados o desplazamientos.

c) No ser discriminados por ser representantes de los trabajadores.

d) Cuando una empresa sustituya de forma total o parcial a Ilunion Outsourcing, S.A. en la prestación de los servicios contratados por un cliente, público o privado, cualquiera que sea la causa, los miembros de Comité de empresa o los Delegados/as de Personal y los Delegados Sindicales que cumplan los requisitos para ser considerados personal a subrogar, podrán optar entre permanecer en la empresa o subrogarse a la empresa adjudicataria, en el plazo de 48 horas tras recibir la comunicación, salvo que haya sido elegido específicamente para representar a los trabajadores del Centro de Trabajo objeto de subrogación, siempre que afecte a toda la plantilla del Centro.

e) Las reconocidas en la legislación vigente.

Secciones sindicales.

Los trabajadores/as afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato. Estas secciones sindicales dispondrán de los derechos, funciones y competencias que les atribuye el artículo 8 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Delegados/as sindicales.

Las secciones sindicales legalmente constituidas en el seno de la empresa por los trabajadores y trabajadoras afiliadas a un sindicato con presencia en los Comités de empresa estarán representadas por delegados/as sindicales elegidos por y entre sus afiliados y afiliadas en la empresa.

El delegado/a sindical dispondrá de las garantías y funciones que determina la mencionada Ley Orgánica de Libertad Sindical. El delegado/a sindical dispondrá del mismo crédito de horas sindicales que los representantes de los trabajadores del centro al que pertenezca.

Se acuerda que el número de delegados/as sindicales por cada Sección sindical de los Sindicatos que hayan obtenidos el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de empresa se determinan según la siguiente escala:

Del 150 a 750 trabajadores: 2.

De 751 a 2.000 trabajadores: 3.

De 2.001 a 5.000 trabajadores: 4.

Secciones sindicales de carácter estatal.

Se reconoce el derecho a constituir secciones sindicales de carácter estatal a los sindicatos más representativos en el seno de la empresa que reúnan los 2 requisitos siguientes:

– Tener el veinticinco por ciento de los delegados de personal y miembros de comités de empresa de la totalidad de la empresa.

– Que alcancen, además, el veinticinco por ciento de los delegados de personal o miembros de los comités de empresa en más de dos Delegaciones.

Funciones y competencias.

Son funciones y competencias de las Secciones sindicales estatales:

a) Las generales que les otorgue la L.O.L.S.

b) Designar los miembros del Comité intercentro de entre los componentes de los distintos Comités de empresa o delegados de personal.

Delegados/as sindicales de carácter estatal.

Se acuerda expresamente que las Secciones sindicales estatales, definidas en el artículo precedente, podrán nombrar 3 delegados/as sindicales en total, con un crédito horario anual de 850 horas por delegado.

Acumulación de horas sindicales.

Se acuerda expresamente la posibilidad de acumulación de las horas de crédito sindical para los Delegados/as Sindicales de las Secciones Sindicales Estatales miembros de Comités de empresa o Delegados de personal pertenecientes a una misma representación sindical. Todo ello con carácter anual y con el alcance y las condiciones que se establezcan en los correspondientes acuerdos entre la dirección de la empresa y las organizaciones sindicales.

Cada Sección sindical estatal elegirá un coordinador a nivel nacional, que tendrá como función principal la de coordinar dicha Sección, siendo interlocutor ante la dirección de la empresa, ostentando la representación del sindicato.

Los Coordinadores nacionales, miembros del Comité intercentro, Delegados/as sindicales estatales y Delegado/a de prevención estatal, podrán tener acceso a todos los centros de trabajo de la empresa cuando sea necesario y previa comunicación a la Dirección de la misma.

Artículo 48. *Comité intercentro.*

El Comité intercentro fue constituido el 12 de febrero de 1999, según el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores y según la L.O.L.S.

El Comité intercentro es el máximo órgano colegiado y unitario de representación de los trabajadores y trabajadoras de Ilunion Outsourcing, S.A. en todo el ámbito estatal ante la dirección de la empresa y ante cualquier entidad y organismo, con capacidad jurídica y defensa de los intereses, representación, negociación y resolución de aquellos temas que afecten a dicho Comité. Todo ello de conformidad con las competencias establecidas en la normativa del mismo y regulado en los artículos 64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Principios.

El Comité intercentro es el órgano colegiado y unitario de representación de los trabajadores/as de la empresa. Actuará con absoluta independencia y se regirá en todo momento respetando los principios democráticos y de libre expresión.

El Comité intercentro asume las funciones, derechos y deberes pactados, legalmente establecidos, para los cuales ha sido elegido, teniendo capacidad de decisión en todos y cada uno de los asuntos que en el ámbito de funciones y competencias se establecen en el presente Convenio y posibles acuerdos relacionados con la actividad de la empresa en otros sectores fuera de este Convenio colectivo.

El Comité intercentro contará, si lo considera necesario, con un asesor por central sindical «con voz y sin voto», en las reuniones.

El Comité intercentro tendrá, en el ámbito estatal, las competencias que la ley le atribuye a los comités de empresa en su ámbito respectivo y específicamente la de negociar el Convenio colectivo.

La Dirección de Ilunion Outsourcing, S.A. será informada de los miembros que componen dicho Comité y sus comisiones.

El Comité intercentro, para quien ostente el cargo de Presidente y Secretario/a, tendrá un crédito horario igual a la jornada anual establecida para cada año; el resto de los vocales tendrán un crédito de 500 horas anuales, no pudiendo transferir estas horas a ningún otro miembro de la representación social.

El Comité intercentro cuenta con una Comisión Permanente, integrada por 3 miembros.

Mantendrá relaciones de estrecha colaboración con las secciones sindicales estatales en la empresa, y potenciará la unidad y la solidaridad entre todos sus miembros.

Composición.

Estará compuesto por 5 miembros titulares. En su constitución se guardará la debida proporcionalidad obtenida por los sindicatos, según los resultados electorales considerados en el conjunto de la empresa, correspondiendo a éstos la designación tanto de los miembros titulares como de los suplentes entre los componentes de los distintos Comités Provinciales y en su caso Delegados/as de Personal.

Únicamente estarán representados en el Comité intercentro los sindicatos o coaliciones que hubieran obtenido, al menos, un 10 por ciento en el cómputo total de las elecciones.

Funciones y competencias.

Son funciones y competencias del Comité intercentro:

a) Estar legitimado para la Negociación Colectiva en el marco global de la empresa y cualquier otro tipo de pactos de carácter nacional. Todo ello sin perjuicio de las competencias y cometidos que en sus respectivos ámbitos establece el artículo 64 E.T. y que además tienen los Comités Provinciales, Delegados/as de Personal y Secciones Sindicales, así como los derivados de la articulación de la Negociación Colectiva, en aquellas materias previstas para los niveles inferiores en el Convenio colectivo, o los que subsistan derivados de acuerdos o pactos recogidos en los anteriores Convenios.

b) El Comité intercentro estará facultado para convocar asambleas, así como para asistir a cualquier asamblea convocada en la empresa.

c) Designación:

– Del miembro del Comité intercentro que junto con el Presidente y Secretario/a formará la Comisión Permanente.

– De los miembros del Comité intercentro que formarán la Comisión Administradora del Fondo Social.

– De los miembros de la parte social que formarán parte de la Comisión Mixta de Política Social e Igualdad.

– De los miembros por la parte social que formarán parte de la Comisión Paritaria Nacional de Formación.

– Del Delegado/a de Prevención Estatal.

d) Recibir la información trimestral sobre la marcha general de la empresa, situación en el mercado, producción y productividad, ventas, estructura financiera, presupuesto y cálculo de costes, evolución del empleo, salud laboral, además de toda aquella que del ámbito nacional atribuye el artículo 64 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores a los comités de empresa en sus respectivas esferas.

e) Ser informado mensualmente sobre las altas y bajas en la empresa, número y tipos de excedencias solicitadas, número y tipos de permisos retribuidos concedidos, número de horas extraordinarias, horas complementarias, realizadas en el período anterior y causa de las mismas.

f) Conocer los conflictos que se susciten, con alcance y carácter general, a los fines de audiencia, estudio y propuesta.

g) Ser informado sobre las convocatorias de selección de personal; el Comité intercentro tendrá previo conocimiento y dispondrá de dos días para hacer las sugerencias o pedir las revisiones que estime oportunas.

h) Analizar e intercambiar opiniones sobre la situación global de la empresa.

i) Entre sus funciones tiene la de integrar la comisión negociadora en aquellos procesos de modificación colectiva, descuelgues e inaplicación de las tablas salariales.

Procedimiento.

Para el desarrollo de dichas funciones y competencias, el Comité intercentro se reunirá con la empresa cada 2 meses con carácter ordinario, y con carácter extraordinario cuando el caso así lo requiera de común acuerdo por ambas partes. En cualquier caso, deberá comunicarse a la otra parte la celebración de dichas reuniones con la antelación mínima de quince días hábiles para las reuniones ordinarias y con toda la antelación que sea posible para las extraordinarias una vez acordada su celebración.

Una vez convocadas en tiempo y forma las reuniones, los gastos de los miembros del Comité intercentro provocados por desplazamiento, alojamiento y dietas, serán por cuenta de la empresa.

Para todas las reuniones el secretario elaborará un Orden del Día que incluirá todos los asuntos a tratar. Se confeccionará un Acta recogiendo todos los acuerdos que se hayan adoptado en la reunión. Se comunicará a los centros de trabajo los acuerdos a los que lleguen, mediante escritos en los tabloneros de anuncios, para conocimiento de todos los trabajadores.

Dotación.

Con carácter general, los medios y facilidades serán los siguientes:

a) Abono de los gastos de desplazamiento, kilometraje, dietas y alojamiento para la asistencia a 4 reuniones ordinarias al año de todos los miembros, con una duración máxima de 4 días. En caso de urgencia o conformidad con la Dirección se podrán abonar los gastos por asistencia a reuniones extraordinarias. Asimismo, la empresa se hará cargo del abono de los gastos cuando las reuniones deriven de la negociación colectiva o cuando hayan sido convocadas por la Dirección.

b) Exposición de los tabloneros de anuncios destinados al efecto de notas informativas y comunicados del Comité, siempre que vayan firmadas por el presidente del Comité intercentro.

c) El Comité intercentro dispondrá de local adecuado, con teléfono, fax, ordenador e impresora, disponiendo de material y mobiliario de oficina, utilización del correo interior ordinario («valija») de la empresa, el acceso a internet y utilización del correo electrónico corporativo, la transmisión y recepción de fax para el envío de comunicaciones del Comité y el uso de fotocopidora. Recibirá la prensa diaria y el BOE.

d) Todos aquellos gastos ocasionados al Presidente y al Secretario/a, así como al resto de los miembros de Comité y a sus comisiones de trabajo, como al Delegado de prevención estatal, derivados del ejercicio de las funciones de representación de su cargo serán abonados por la empresa, de acuerdo con el compromiso adquirido en los pactos firmado con fecha 27 de noviembre de 2012 y 16 de diciembre de 2015.

Podrán concertarse otras facilidades, mediante pactos, para casos concretos y justificados.

CAPÍTULO XIII

Retribuciones

Artículo 49. *Retribuciones.*

La empresa garantiza la percepción de haberes por meses vencidos antes del día 5 del mes siguiente al devengo de dichos haberes. La retribución del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio colectivo estará constituida por el salario base y los complementos del mismo reflejados en el anexo de las tablas de retribución y corresponde a la jornada normal de trabajo a que se refiere el artículo 25.1 del presente Convenio colectivo.

Artículo 50. Anticipos.

El trabajador/a tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado sin que pueda exceder del 90 por ciento del importe de su retribución total mensual de las tablas de retribución del anexo salarial más la antigüedad; se establecerán a principios de cada mes 2 fechas mensuales de abono de anticipos.

Artículo 51. Estructura salarial.

- A) Sueldo base.
- B) Complementos personales:

- Antigüedad.
- Plus de edad.
- De puesto de trabajo:

Plus de responsable.

Plus de trabajo nocturno.

Plus de idioma.

Plus fin de semana y festivos.

Plus de productividad y complemento de productividad.

Plus de mantenimiento de vestuario.

- De cantidad o calidad de trabajo:

Horas extraordinarias.

- De vencimiento superior al mes:

Paga de Navidad.

Paga de verano.

- Indemnizaciones o suplidos:

Plus de transporte y distancia.

Plus por trabajar la noche de Fin de Año y/o Navidad.

Artículo 52. Sueldo base.

Se entenderá por la retribución correspondiente, en cada una de grupos profesionales, a una actividad normal, durante la jornada fijada en este Convenio colectivo. El salario base se entenderá siempre referida a la jornada legal establecida en este Convenio colectivo. Si por acuerdo particular de la empresa con sus operarios se trabajara la jornada con horario restringido, el sueldo será divisible por horas, abonándose el que corresponda, que en ningún caso podrá ser inferior a 4 horas.

Artículo 53. Complemento personal de antigüedad.

Todos los trabajadores/as afectados por el presente Convenio, sin excepción por grupo profesional disfrutarán, además de su sueldo, aumentos por año de servicio, como premio a su vinculación con la empresa; estos aumentos consistirán en quinquenios, cuyos importes se detallan en la tabla anexo correspondiente, comenzándose a devengar desde el mes en que se cumple el quinquenio.

Artículo 54. Plus por edad.

A los trabajadores/as, cuando cumplan 59 años de edad y tengan una antigüedad de 5 años en la empresa, se le abonará un complemento de 104,18 € para el año 2018,

106,26 € para 2019 y 108,39 € para 2020, que tendrá el mismo tratamiento que el salario base. Se abonará por 12 mensualidades (de enero a diciembre).

Artículo 55. *Complementos de puesto de trabajo.*

1. Plus de responsable.

Se abonará al trabajador/a que, además de realizar las tareas propias de su actividad, desarrolla una labor de coordinación, distribuyendo el trabajo e indicando cómo realizarlo, confeccionando los partes oportunos, reflejando las anomalías o incidencias que se produzcan en los servicios en ausencia del supervisor u otro jefe, teniendo la responsabilidad de un equipo de personas.

El personal que ejerza las funciones de responsable o coordinador percibirá un plus por tal concepto, de un 15 por ciento del sueldo base establecido en este Convenio, que corresponda a su grupo profesional, en tanto las tenga asignadas y las realice.

2. Plus de nocturnidad.

Se fija un plus de trabajo nocturno por hora trabajada. De acuerdo con el artículo 25.7 del presente Convenio, se entenderá por trabajo nocturno el realizado entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente. Si las horas trabajadas en jornada nocturna excedieran de 4 se abonará el plus correspondiente a la jornada trabajada, con un máximo de 8 horas. El importe se detalla en la tabla anexo correspondiente.

3. Plus de idioma.

Se abonará al trabajador/a que para desempeñar sus funciones en el puesto de trabajo le sea requisito imprescindible el conocimiento y manejo de un idioma, tenga la titulación correspondiente y desempeñe sus funciones en el centro de trabajo donde se necesite este requisito. La empresa abonará 126 € para 2018, 128,52 € para 2019 y 131,09 € para 2020, por este concepto.

4. Plus fin de semana y festivos.

Teniendo en cuenta que los fines de semana y festivos del año son habitualmente días laborales normales en el cuadrante de los trabajadores de servicios, se acuerda abonar a estos trabajadores un plus por hora efectiva de 0,30 € para el año 2018, 0,31 € para 2019 y 0,32 € para 2020. A los efectos de cómputo, será a partir de las 00:00 horas del sábado a las 24:00 del domingo y en los festivos de las 00:00 horas a las 24:00 horas de dichos días trabajados. No se abonará este plus a los trabajadores/as contratados para los fines de semana, tanto a tiempo parcial como a tiempo completo.

5. Plus de productividad.

Dicho plus se abonará a los grupos profesionales a los cuales se les hace figurar en el anexo de la tabla salarial.

Complemento de productividad: Mediante acuerdo individual se podrá pactar el abono de una retribución variable, derivada del mayor rendimiento o productividad del trabajador, cuando el servicio prestado así lo aconseje.

Los acuerdos, además del reconocimiento de las partes, tienen que tener al menos la siguiente información:

- 1.º Nombre y apellidos de los trabajadores/as afectados.
- 2.º Grupo Profesional
- 3.º Fecha de antigüedad.
- 4.º Nombre del servicio afectado por el complemento de productividad.
- 5.º Varialización del complemento de productividad, amplia descripción del mismo.
- 6.º Especificar el pago, si fuese mensual, bimensual, anual, etc.
- 7.º Duración del acuerdo.

El traslado a la nómina se realizará con la denominación Complemento de productividad teniendo este plus naturaleza funcional.

De los acuerdos alcanzados se enviará copia al Comité intercentro.

6. Plus de mantenimiento de vestuario.

Se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrá a cargo del trabajador/a por limpieza y conservación del vestuario y calzado; el importe será establecido en la tabla salarial anexa.

Artículo 56. *Complemento de cantidad o calidad de trabajo. Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 25.1 de este Convenio.

Durante el año 2018, 2019 y 2020 regirán los importes de la tabla salarial anexa.

Artículo 57. *Complemento de vencimiento superior al mes.*

1. Gratificación de julio y Navidad.

El personal al servicio de la empresa percibirá dos gratificaciones extraordinarias con los devengos y fechas de pago siguientes:

1.1 Gratificación de julio: Se devengará del 1 de julio al 30 de junio. Independientemente de la finalización de su devengo, el pago se realizará conjuntamente con la paga del mes de junio.

El importe de esta gratificación será de una mensualidad de la columna de «total» correspondiente al anexo salarial y por los mismos conceptos, incluyendo el complemento personal de antigüedad.

1.2 Gratificación de Navidad: Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre. Independientemente de la finalización de su devengo, el pago se realizará entre el 13 y el 15 de diciembre. El importe de esta gratificación será de una mensualidad de la columna del «total» correspondiente al anexo salarial y por los mismos conceptos, incluyendo el complemento personal de antigüedad.

Artículo 58. *Indemnizaciones o suplidos.*

1. Plus de transporte y distancia. Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el domicilio al centro de trabajo y su regreso; el importe será establecido en la tabla salarial anexa.

2. Plus por trabajar la noche de Fin de Año y/o Navidad. Según lo establecido en el artículo 27.

Artículo 59. *Cláusula de actualización salarial.*

Las retribuciones económicas para el año 2018 no se incrementarán; para los años 2019 y 2020 será de un 2 % cada año, equiparando los salarios bases a Salario Mínimo Interprofesional establecida en la tabla anexa, en todos los conceptos salariales donde no se haya pactado otra cosa.

Artículo 60. *Pacto de repercusión en precios.*

Ambas partes hacen constar expresamente que las condiciones económicas pactadas en este Convenio colectivo tendrán repercusión en los precios de los servicios.

Artículo 61. *Uniformidad.*

Se consideran uniformes y distintivos las prendas y efectos de uso personal que el trabajador debe utilizar de forma obligatoria para su correcta presentación ante los clientes de Ilunion Outsourcing, S.A. a fin de que éstos puedan reconocer su cargo, grupo profesional y cometido durante el servicio.

La empresa facilitará al personal operativo, al inicio de la relación laboral y después cada 2 años, las siguientes prendas:

- 3 camisas de verano.
- 3 camisas de invierno.
- 2 corbatas.
- 2 pantalones de invierno.
- 2 pantalones de verano.
- 2 pares de zapatos.
- 1 anorak. Cuando sea necesario.
- 1 cinturón.
- 2 chaquetones. Cuando sea necesario.
- 2 americanas.

Asimismo, se facilitará, en caso de servicios especiales o exteriores, las prendas que se consideren necesarias.

La empresa, de acuerdo con los Comités de seguridad y salud laboral, adoptará las medidas tendentes a mejorar las prendas de vestuario.

En los servicios que por sus características precisen un vestuario diferente al relacionado, la empresa podrá adaptar dicho vestuario adecuándolo a las necesidades del mismo, pudiendo modificar total o parcialmente la relación de prendas adjunta. Al margen de la periodicidad señalada, las prendas de equipo se renovarán cuando se deterioren por un uso adecuado.

CAPÍTULO XIV

Formación

Artículo 62. *Acuerdo Nacional de Formación Continua en Ilunion Outsourcing, S.A.*

Preámbulo.

En la actualidad, la formación continua y el reciclaje profesional constituyen una necesidad imprescindible en orden a afrontar los requerimientos de eficacia y nuevas exigencias del mercado laboral, cumpliendo una función de adaptación permanente de mejora de las competencias y cualificaciones, para fortalecer la situación de competitividad y productividad de las empresas, así como las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de los trabajadores.

Por tanto, las partes firmantes entienden que la capacidad formativa actual exige un marco de negociación conjunto, en el que tanto la parte social como la empresarial participen activamente en los procesos para la configuración del plan de formación, estudio de necesidades, diseño de acciones formativas, establecimiento de criterios, gestión, seguimiento y evaluación.

Apartado I. *Ámbito territorial.*

El presente Acuerdo será de aplicación a todo el territorio nacional.

Apartado II. Ámbito personal.

Quedarán sujetos al presente Acuerdo, todos los trabajadores/as de Ilunion Outsourcing, S.A., con independencia del Convenio colectivo de aplicación, excepto el personal de alta dirección.

Apartado III. Ámbito temporal.

El presente Acuerdo entrará en vigor el 1 de enero de 2018 y finalizará el 31 de diciembre de 2020. No obstante, lo anterior, antes de su expiración, las partes de común acuerdo podrán estimar la prórroga del mismo.

Apartado IV. Comisión Paritaria Nacional de Formación Continua en Ilunion Outsourcing, S.A.

Al amparo del presente Acuerdo, ambas partes constituyen la Comisión Paritaria Nacional de Formación Continua en Ilunion Outsourcing, S.A. (en adelante CPNF).

Dicha Comisión estará formada por 2 miembros por la parte social, designados por el Comité intercentro y 2 miembros por la parte empresarial.

Esta Comisión tendrá las competencias que se desarrollen en el presente Acuerdo, y se dotará para su funcionamiento de un Reglamento.

Apartado V. Objeto del Acuerdo.

El presente acuerdo, a través de la CPNF, tiene como objeto estudiar, analizar, promover, desarrollar y evaluar cuantas acciones formativas consideren necesarias realizar para alcanzar los niveles óptimos de formación personal y profesional para el desarrollo de las competencias en cada uno de los puestos de trabajo y mejorar así, la competitividad de la empresa. Son objeto del presente Acuerdo:

- a) Los planes de empresa.
- b) Los permisos individuales de formación.
- c) Los contratos de formación.

Apartado VI. Requisitos de los planes.

Todos los planes de formación deberán reunir los siguientes requisitos:

- a) Diagnóstico de necesidades formativas y sistemas de detección.
- b) Denominación, objetivos generales, específicos y contenidos de las acciones formativas a desarrollar.
- c) Colectivo destinatario por delegaciones y/o subdelegaciones, Grupos profesionales y número de participantes.
- d) Modalidad de gestión de las acciones formativas
- e) Calendario de ejecución.
- f) Medios pedagógicos.
- g) Criterio de selección de los participantes.
- h) Lugar de impartición de las acciones formativas.
- i) Crédito de formación disponible de la cuota anual bonificable y partida económica destinada para formación.
- j) Coste estimado de las acciones formativas desglosado por tipo de acciones formativas y colectivos, y por participante, y coste total del plan de formación.
- k) Balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio precedente.

Apartado VII. Permisos individuales de formación.

A los efectos previstos en sistema de formación para el empleo, las Organizaciones firmantes de dicho Acuerdo establecerán un régimen de permisos individuales de formación en los siguientes términos:

I) Ámbito objetivo.

Las acciones formativas para las cuales pueden solicitarse Permiso de Formación deberán:

- a) No estar incluidas en las acciones formativas impartidas por la empresa.
- b) Estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualificaciones técnico profesionales del trabajador/a y/o a su formación profesional.
- c) Estar reconocida por una acreditación oficial, titulación oficial, títulos de formación profesional y certificados de profesionalidad; acreditación de competencias para el ejercicio de una ocupación u oficio o reconocimiento de la experiencia profesional.
- d) Quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no se correspondan con la formación presencial. No obstante, se admitirá la parte presencial de las realizadas mediante la modalidad a distancia.

II) Ámbito subjetivo.

Los trabajadores/as que deseen acceder a estas ayudas deberán:

- a) Tener una antigüedad de al menos 1 año en la empresa.
- b) Presentar por escrito ante la Dirección de la Empresa la correspondiente solicitud de permiso, con una antelación mínima de 2 meses, al inicio del disfrute de éste. En dicha solicitud se hará constar el objetivo formativo que se persigue, calendario de ejecución (horario lectivo, periodos de interrupción, duración y lugar de impartición).

III) Resolución de solicitudes.

La CNPF deberá resolver en el plazo de 30 días, a partir de la recepción de la solicitud que se le presente, con arreglo a lo estipulado en este artículo.

A fin de valorar tal solicitud, se podrán tener en cuenta necesidades productivas y organizativas de la empresa, así como que el disfrute de los permisos no afecte significativamente la realización del trabajo en la misma.

Tendrán prioridad para disfrutar del permiso de formación aquellos trabajadores/as que cumpliendo los requisitos establecidos anteriormente no hayan participado en una acción formativa de las contempladas en este artículo en un plazo anterior de 12 meses.

En caso de denegación de la solicitud por parte de la CNPF, aquélla habrá de ser motivada y se comunicará al trabajador/a.

La empresa informará al Comité intercentro de las solicitudes recibidas y de su respuesta a las mismas.

El plan de formación de empresa establecerá prioridades a efectos del disfrute de los permisos de formación, en los supuestos de concurrencia de solicitudes de tales permisos.

IV) Autorizado el permiso de formación por la empresa, el trabajador/a dirigirá su solicitud de financiación a la CPNF para su propuesta de resolución y financiación.

Si se denegara, el trabajador/a podrá utilizar el permiso de formación sin remuneración, suspendiendo su contrato por el tiempo equivalente al del citado permiso.

V) El trabajador/a que haya disfrutado de un permiso de formación deberá acreditar el grado de aprovechamiento obtenido a la finalización del mismo, mediante la correspondiente certificación.

La utilización del permiso de formación para fines distintos a los señalados se considerará como infracción al deber laboral de buena fe.

VI) El permiso retribuido de formación tendrá una duración máxima de 200 horas de jornada, en función de las características de la acción formativa a realizar.

VII) El trabajador/a que disfrute de un permiso retribuido de formación, con arreglo a lo previsto en este artículo, percibirá durante el mismo una cantidad igual a la de su salario, así como las cotizaciones devengadas a la Seguridad Social durante el período correspondiente. El salario estará constituido por el salario base, antigüedad y complementos fijos.

Apartado VIII. Competencias de la Comisión paritaria nacional de formación continua en Ilunion Outsourcing, S.A.

La CNPF participará activamente en todas las actividades formativas realizadas por Ilunion Outsourcing, S.A., colaborando tanto en la detección de necesidades, como en la selección y elaboración de las diferentes acciones formativas como en la posterior ejecución, seguimiento y evaluación de las mismas, en concreto tendrá las siguientes competencias:

a) Participará en el diagnóstico de necesidades y en la selección de las acciones formativas, además de en su contenido, duración, metodología de impartición, etc.; propondrá todas aquellas medidas complementarias a la formación que considere sirvan para mejorar la formación en la empresa.

b) Realizar el seguimiento del plan de formación y evaluar sus resultados.

c) Analizar y proponer la concesión de los permisos individuales de formación que se presenten.

d) Establecer las prioridades de formación y los colectivos que han de participar.

e) Acordar sistemas de validación y reconocimiento de la formación recibida.

f) Resolverá las discrepancias que puedan surgir entre el Comité intercentro y la Dirección de la empresa

g) Aprobará su Reglamento de Funcionamiento que deberá adecuarse a lo dispuesto en el presente acuerdo.

h) Una vez aprobada la financiación de las diferentes actividades formativas la CNPF, será previamente consultada con relación a los participantes, calendarios de ejecución y lugares de impartición.

Para la realización de las competencias propuestas la CNPF será conocedora del crédito anual disponible para la bonificación en las cotizaciones de la Seguridad Social, así como del presupuesto destinado por la empresa a formación. Además, de cualquier otra subvención pública destinada a formación.

Apartado IX. Financiación de la CNPF.

Los gastos ocasionados por el funcionamiento de la CNPF correrán a cargo de la parte empresarial, y su cuantía se fijará en el Reglamento de Funcionamiento de la misma.

Apartado XI.

En lo no previsto en el presente acuerdo se aplicará lo en el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, y las normas que lo desarrollan.

En consecuencia, se acuerda el siguiente:

Reglamento de funcionamiento de la Comisión paritaria nacional de formación de Ilunion Outsourcing, S.A.

Artículo I. Competencia funcional.

La Comisión paritaria nacional de formación de Ilunion Outsourcing, S.A. ejercerá las competencias y funciones que le otorgue el Acuerdo Nacional de Formación Continua en Ilunion Outsourcing, S.A.

Artículo II. Composición.

La CPNF, estará compuesta por 4 miembros, 2 por la parte social y 2 por la parte empresarial, pudiendo asistir a las reuniones con voz, pero sin voto tantos asesores como las partes consideren oportunos.

Los miembros de la comisión solamente podrán ser cambiados, o cubiertas las bajas que se pudieran producir, por los órganos que los eligieron.

Artículo III. De los cargos.

La Comisión paritaria nacional de formación de Ilunion Outsourcing, S.A. elegirá de entre sus miembros un Presidente y un Secretario/a, que no podrán coincidir nunca en la misma representación. Los cargos se elegirán por un período de un año.

Artículo IV. Funciones del Presidente.

- a) La representación de la CPNF.
- b) La presidencia de las reuniones de la CPNF.
- c) Firmar actas y certificaciones de los acuerdos de la CPNF.
- d) Cualquier otra que como presidente le encomiende la CPNF.

Artículo V. Funciones del Secretario/a.

- a) Convocar las reuniones de la CPNF.
- b) Preparar las reuniones de la CPNF.
- c) Suscribir las actas de cada una de las reuniones con el visto bueno del presidente.
- d) Llevar el archivo y depósito de toda la documentación que se genere.
- e) Cualquier otra que le encomiende la CPNF.

Todos los miembros de la CPNF tendrán acceso a toda la documentación relacionada con los planes de formación, PIF y contratos formativos.

Artículo VI. Toma de decisiones.

Las decisiones en el seno de la CPNF se tomarán por unanimidad de las representaciones.

Las decisiones en cada una de las representaciones se adoptarán por mayoría de sus miembros.

Artículo VII. De las reuniones.

La CPNF se reunirá con carácter semestral, y de forma extraordinaria cuando lo solicite cualquiera de las partes o el Comité intercentro.

Queda facultada la CPNF para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias y conducentes a la aplicación, tanto del citado acuerdo como del Acuerdo Nacional sobre Formación Continua.

La formación de los trabajadores/as se podrá realizar dentro o fuera de la jornada laboral. Cuando se efectúe formación exigida por la empresa, o por disposición legal fuera de la jornada laboral, se abonarán al trabajador las horas empleadas en ella, a precio de hora extraordinaria del Grupo Profesional a que pertenezca.

CAPÍTULO XV

IgualdadArtículo 63. *Igualdad.*

La Empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberá adoptar las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberá negociar con los representantes legales de los trabajadores mediante la elaboración e implementación de un Plan de Igualdad.

El plan de igualdad constituirá un conjunto ordenado de medidas, que se adoptarán después de realizar un diagnóstico de situación, tendente a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. El plan de igualdad fijará los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Para la consecución de los objetivos fijados el plan de igualdad contemplará, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, la violencia de género, sensibilización y comunicación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. El plan de igualdad incluirá la totalidad de la empresa, pudiendo establecerse acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Para la negociación, seguimiento y evaluación del plan de igualdad se constituirá una comisión paritaria de igualdad.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otras, con algunas de las siguientes cuestiones:

- a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
- b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.
- c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios.
- d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- e) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.
- f) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.
- g) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.
- h) Excedencias último año y los motivos.
- i) Promociones último año especificando grupo profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.
- j) Horas de Formación último año y tipo de acciones formativas.

Igualmente deberá realizarse un análisis cualitativo de los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción, la página web, portal del empleado.

Entendiendo que la igualdad es materia de negociación colectiva, en base a lo establecido en el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, el Plan de Igualdad tendrá la misma fuerza vinculante que el Convenio colectivo, debiendo negociarse en el

plazo máximo de 3 meses desde la firma del presente Convenio, y debiendo ser registrado y publicado en un plazo no superior a 15 días desde la firma del plan.

Protocolo de actuación en casos de denuncia por acoso moral, sexual o por razón de sexo.

1. Principios fundamentales.

Conscientes de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y, especialmente, su dignidad en el ámbito laboral, Ilunion Outsourcing, S.A., en un rotundo compromiso con la normativa nacional y comunitaria, reconoce la necesidad de prevenir conductas de acoso en el trabajo, imposibilitando su aparición y, en su caso, erradicando todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral.

La Dirección de Ilunion Outsourcing, S.A. dentro de sus Políticas de Recursos Humanos tiene como objetivo garantizar con todas las medidas a su alcance un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual de la persona como derecho fundamental.

Las situaciones de acoso, ya sea moral, sexual o por razón de sexo repercuten en la salud de los trabajadores/as generando riesgos psicosociales que perjudican el estado de bienestar físico, psíquico y social de la persona, suponiendo añadidamente graves repercusiones para la organización, ya que un trabajador/a que sufre cualquier tipo de acoso en el trabajo perderá el verdadero valor añadido a su actividad laboral.

Como cumplimiento de la Directiva Europea 2000/78/CE sobre igualdad de trato en el empleo y la ocupación se ha visto modificada la legislación laboral para impedir la discriminación en el trabajo, incluyendo el acoso moral («mobbing») y la no discriminación por orientación sexual. Asimismo, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) vino a transponer a nuestro ordenamiento jurídico lo relativo a los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo establecidos por la Directiva 2002/73/CEE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y promoción profesionales y a las condiciones de trabajo.

El Estatuto de los Trabajadores contiene, a partir de la promulgación de la LOIEMH en marzo de 2007, una referencia explícita a ambos tipos de acoso. Según el nuevo artículo 4.2 e) del ET, los trabajadores tienen derecho «al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo».

Por otra parte, el artículo 54.2 g) del ET incluye, entre las causas de despido disciplinario, «el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.»

No podemos olvidar que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se consideran en todo caso discriminatorios (artículo 7.3 LOIEMH), y que el derecho a la igualdad es uno de los derechos fundamentales que recoge nuestra Constitución (artículo 14 CE), en congruencia con la numerosa legislación internacional al respecto.

También es necesario recordar que la Directiva Europea 2006/54/CE establece la implementación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en el ámbito de empleo y ocupación.

Además, la LOIEMH establece expresamente que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación (artículo 48.1 LOIEMH).

El presente protocolo tiene como objeto el establecimiento de compromisos por parte de Ilunion Outsourcing, S.A. en orden a la información, prevención, mediación y supresión de conductas en materia de acoso en el trabajo, así como el establecimiento de un procedimiento interno, sumario y rodeado de las garantías de confidencialidad que la materia exige, con el fin de canalizar las quejas que puedan producirse y propiciar su solución.

Consciente que la mejorara de las condiciones de trabajo repercute tanto en la productividad como en el clima laboral, y considerando que las conductas constitutivas de acoso no perjudican únicamente a los trabajadores/as directamente afectados, sino que repercuten igualmente en su entorno más inmediato y en el conjunto de la empresa, la empresa se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y afrontar las quejas que puedan producirse, de acuerdo a los siguientes principios:

– Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, cortés, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes y ofensivos.

– Los trabajadores/as de Ilunion Outsourcing tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de conductas de acoso.

– La empresa velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso en relación con el personal que presta sus servicios con relación de continuidad en la misma.

– Con objeto de hacer posible la actuación ante cualquier tipo de conducta que pueda ser calificada como acoso, la empresa se compromete a establecer un procedimiento de solución de conflictos en materia de acoso, de libre acceso, en el que se salvaguardarán los derechos de los afectados en el necesario contexto de prudencia y confidencialidad, de forma que se establecerá una actuación mediadora que será dilucidada de forma sumaria por los cauces previstos en el presente Protocolo. Dicho procedimiento no sustituirá, ni interrumpirá, ni ampliará los plazos en las acciones administrativas o judiciales que pudieran corresponder en orden a la normativa vigente; de forma que se suspenderán las actuaciones del procedimiento recogido en el presente protocolo en el mismo momento en que se tenga noticia de la apertura de procedimientos administrativos disciplinarios, demandas o querellas ante la jurisdicción competente.

– Los trabajadores/as que se consideren objeto de conductas de acoso tienen derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que les correspondan, a plantear una queja que sea estudiada informalmente o a través del procedimiento previsto al efecto de la Comisión de Igualdad.

– La empresa reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas de acoso y permitan garantizar un entorno de trabajo saludable, libre de este tipo de conductas. Una vez definido el procedimiento a seguir en estos casos, la Comisión de Igualdad informará y ofrecerá asesoramiento en esta materia.

2. ¿Qué entendemos por acoso moral, sexual o por razón de sexo?

– Acoso laboral o acoso moral en el trabajo («mobbing»).

«Comportamiento negativo entre compañeros/as o entre superiores o inferiores jerárquicos a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataque sistemático durante mucho tiempo de manera directa o indirecta, de parte de una o varias personas con el objeto y/o efecto de hacerle el vacío» (U.E. 14/05/2001).

Se trata, en definitiva, de la acción de hostigamiento hacia un trabajador/a con la finalidad de producir miedo, terror, desprecio o desánimo; es una violencia psicológica injustificada a través de actos negativos y hostiles en el ámbito laboral por parte de otro u otros compañeros, superiores o subalternos. Violencia que se produce de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado.

1. Tipos de acoso moral.

1.1 Acoso vertical.

1.1.1 Descendente: Presión ejercida por un superior/a sobre uno o varios subordinados/as.

1.1.2 Ascendente: Presión ejercida por un trabajador/a o grupo de trabajadores/as sobre un superior jerárquico.

1.2 Acoso horizontal: Presión ejercida por un trabajador/a o grupo de trabajadores/as sobre un compañero/a.

2. Conductas relacionadas con el acoso moral

– Actitudes que intentan impedir que el trabajador/a se exprese:

1. No permitir al trabajador que se exprese.
2. Criticar la vida privada.
3. Hacer llamadas telefónicas reiteradas para cualquier asunto.
4. Amenazar verbalmente o por escrito.
5. No hablarle.
6. Asignar un puesto de trabajo que le aleje y le aisle de sus compañeros/as.
7. Impedirle las relaciones personales con sus compañeros/as.

– Desacreditación del trabajador/a frente a sus compañeros:

1. Murmurar y calumniar o lanzar rumores sobre el trabajador/a.
2. Ridiculizar o reírse del trabajador/a.
3. Burlarse de su vida privada, sexo o religión.
4. Dirigirse al trabajador/a con gritos o tono intimidatorio.

– Desacreditar el trabajo

1. No confiarle tarea y/o acusarle de no realizar su trabajo.
2. Privar de ocupación y vigilar que no pueda encontrar alguna ocupación.
3. Exigir tareas innecesarias, absurdas o inútiles
4. Dar tareas muy inferiores a sus competencias, apartando al trabajador/a de sus funciones de responsabilidad.
5. Ocasionar desperfectos en sus bienes, trabajo, taquilla, etc.
6. Insistir continuamente en que hace su trabajo mal o no lo hace.
7. Privar al trabajador/a de información básica para el desempeño adecuado de sus tareas.

Algunos de estos comportamientos no son muy significativos, sino que es su repetición y su intencionalidad de hacer daño a una persona lo que constituye el mobbing o acoso moral. En general son comportamientos verbales o conductuales encaminados a desestabilizar psíquicamente a la persona.

– Acoso sexual.

«Es la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, no deseado, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la

persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo» (Directiva 2002/73/CE).

Son conductas de contenido sexual aquéllas que tengan como propósito o como resultado atentar contra la dignidad de una persona, sin necesidad de que haya intención.

1. Tipos de acoso sexual.

1. Chantaje sexual: Se fuerza a una persona a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ser perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo. Se trata de un abuso de autoridad, de tal modo que se produce una situación en la que la negativa de una persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al acceso de la persona a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, al salario o cualquier otra decisión sobre el empleo.

2. Acoso sexual ambiental: Cuando existe una conducta que crea un ambiente de trabajo humillante, hostil, intimidatorio o amenazador para el acosado/a (por ejemplo: piropos, comentarios obscenos, comentarios relativos a la vida íntima, etc.).

Basta una única conducta para que se dé el acoso sexual.

– Acoso por razón de sexo.

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (artículo 7.2 LOIEMH).

Pueden ser actos de proyección general dirigidos a desvalorizar a uno de los géneros (por ejemplo, bromas o comentarios ofensivos sobre la capacidad intelectual de las mujeres o de los hombres). También puede presentarse de forma individual, como, por ejemplo, la creación de un ambiente hostil contra el único hombre o mujer del centro de trabajo.

En el caso del acoso por razón de sexo, se exige una pluralidad o reiteración de comportamiento lesivo.

Conductas relacionadas con el concepto de acoso sexual o acoso por razón de sexo a título enunciativo:

1. Realizar insinuaciones sexuales, ya sea por directores, mandos intermedios, compañeros de trabajo, clientes o terceras personas.

2. La aceptación o el rechazo de insinuaciones sexuales como base para decisiones laborales.

3. El contacto físico deliberado y no solicitado o un acercamiento físico excesivo innecesario. Por ejemplo, toqueteos, caricias, abrazos, pellizcos, besos... no deseados.

4. Comentarios o gestos repetitivos de carácter sexual acerca del cuerpo, la apariencia, el estilo de vida u orientación sexual del trabajador/a.

5. Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual ofensivo.

6. Insultos, observaciones, bromas o insinuaciones explícitas de carácter sexual.

7. Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales pese a que la persona haya dejado claro que resultan inoportunas.

8. Solicitud de favores sexuales a sabiendas de que no son deseados.

9. Ofrecimiento de favores sexuales, expectativas o promociones a cambio de contrapartidas sexuales.

10. Pedir reiteradamente citas, propuestas sexuales, preguntas sobre la vida sexual.

3. Cómo proceder en caso de sentirnos víctimas de acoso

Con el objetivo de garantizar la confidencialidad y absoluta objetividad en el tratamiento en situaciones de acoso, la Comisión de Igualdad ha considerado la creación de una Comisión Anti-acoso y la figura del Mediador/a. Todos los miembros que constituyen esta Comisión tienen la obligación de garantizar en todo momento, la confidencialidad absoluta de los hechos denunciados.

a) Comunicación a la figura del Mediador/a.

Cualquier trabajador/a que considere encontrarse en situación de acoso ya sea de tipo moral, sexual o por razón de sexo podrá notificar dicha circunstancia, de forma escrita utilizando cualquier medio disponible a la persona que representa la figura del mediador/a dentro de la Comisión Anti-acoso.

Existe un modelo de escrito de denuncia para aquellos trabajadores/as que deseen utilizarlo.

Si, en caso excepcional, la figura del mediador/a se viera implicado en comportamientos no adecuados y por tanto pudiera ser sujeto de la denuncia, la comunicación de los hechos podrá hacerse a cualquier otro miembro de la Comisión quedando éste, de forma inmediata, excluido de esta Comisión; del mismo modo se actuará para cualquier otro miembro perteneciente a la misma.

b) Contenido de la denuncia

La denuncia de acoso que Vd. realice, será formulada por escrito y deberá contener, para ser considerada, la siguiente información:

- Datos personales de la persona denunciante, así como Departamento al que pertenece y puesto de trabajo actual que ocupa.
- Datos de la persona o personas denunciadas, que presuntamente están cometiendo el acoso, así como Dpto. al que pertenecen y puestos que ocupan.
- Descripción y fechas aproximadas de los hechos o inicio de los mismos.
- Información adicional que pueda resultar importante para la investigación de los hechos.
- Firma del denunciante.

Adjunto a esta denuncia escrita el trabajador/a deberá entregar el documento de consentimiento firmado, según lo establecido en el artículo 11 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal su Reglamento y de conformidad con el Protocolo establecido en la Empresa para casos de acoso.

c) Aspectos a tener en cuenta.

La denuncia se presentará por escrito acompañada del documento firmado de consentimiento descrito anteriormente y siguiendo el presente procedimiento establecido.

Para la resolución de la denuncia no se excederá de los 60 días hábiles desde la fecha de comunicación de la misma.

En el caso de la persona denunciada, como presunta autora de llevar a cabo estos comportamientos de acoso, le será comunicado el inicio del proceso de investigación de la Comisión anti-acoso por parte de la Dirección de RR.HH.

Artículo 64. *Protección contra la violencia de género.*

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral tendrá derecho

preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, desaparecerá la mencionada obligación de reserva.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo, motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se considerarán justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

En el supuesto de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de 6 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo en los términos establecidos en este Convenio colectivo o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.

En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en la Ley 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Disposición adicional I.

En lo no previsto en este Convenio colectivo se estará, única y exclusivamente, a las disposiciones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y normas que a esta Ley complementan, de tal forma que no se complementará con otros Convenios Colectivos ni Ordenanzas Laborales.

Disposición adicional II.

Ambas partes acuerdan que, durante la vigencia del Convenio, en caso de que el salario mínimo interprofesional sea superior al salario base establecido para los distintos Grupos Profesionales, se incrementará ésta hasta la cuantía mínima fijada para el salario mínimo interprofesional, con adecuación del resto de los conceptos retributivos, al objeto de que, en cómputo anual, la suma de todos los conceptos experimente la misma variación prevista en el Convenio.

Disposición adicional III.

Cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad. De conformidad con el artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y su inclusión social, la empresa vendrá obligada a emplear un número de trabajadores con Discapacidad no inferior al 10% de su plantilla.

Disposición adicional IV.

La Empresa facilitará la adaptación de este Convenio colectivo, a aquellos trabajadores/as que lo soliciten, a otros sistemas de reproducción específica para personas con discapacidad.

Disposición adicional V.

El grupo Ilunion dispone de un Código Ético en vigor que deberá ser accesible a todos sus empleados a través del portal del empleado.

Las partes acuerdan expresamente adherirse al contenido del citado Código Ético, entendiéndose que el comportamiento del personal que trabaja en las empresas del Grupo Ilunion debe orientarse por criterios de ética personal, excelencia profesional y responsabilidad organizativa.

Disposición adicional VI. *Asistencia jurídica.*

La empresa asumirá la asistencia legal de aquellos trabajadores/as que, en calidad de acusados/as o denunciados/as, se vean incurso(s) en procesos penales instruidos por ocasión de acciones realizadas en el cumplimiento de las funciones encomendadas por la empresa, con independencia de que con posterioridad el trabajador/a cause baja en la misma, y ello siempre que hayan comunicado tal situación en los 5 días hábiles siguientes a la recepción de la primera comunicación, y en todo caso, con una antelación mínima de 48 horas a la celebración de la actuación judicial que haya de practicarse.

En caso de incumplimiento por parte de la empresa de las obligaciones aquí establecidas, el trabajador tendrá derecho a repercutir a la empresa los honorarios del Abogado y Procurador, si fuera preceptiva su intervención, con los límites establecidos en los Criterios orientadores de Honorarios del Colegio Profesional correspondiente.