

**TEXTO ARTICULADO DEL  
II CONVENIO COLECTIVO  
DE tgestiona**

Madrid, Abril de 2008

## **CAPITULO IX. BENEFICIOS SOCIALES.**

- Artículo 34. Seguro Colectivo:
- Artículo 35. Plan de Pensiones de empleados de tgestiona:
- Artículo 36. Seguro Médico familiar:
- Artículo 37. Ayuda de Comida:
- Artículo 38. Complemento salarial por Incapacidad Laboral o Accidente Laboral, por Maternidad o Adopción de un Menor.
- Artículo 39. Anticipos y Préstamos. Artículo 40. Compensación por Incapacidad Permanente total para la profesión habitual.
- Artículo 41. Actividades sociales, culturales y deportivas.

## **CAPITULO X. VACACIONES Y PERMISOS RETRIBUIDOS.**

- Artículo 42. Vacaciones.
- Artículo 43. Permisos Retribuidos

## **CAPITULO XI. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

- Artículo 44. Suspensión por Maternidad, Paternidad, Adopción de un Menor o discapacitado, riesgo durante el embarazo o la lactancia natural.
- Artículo 45. Suspensión voluntaria del Contrato.

## **CAPITULO XII EXCEDENCIAS.**

- Artículo 46. Excedencia Voluntaria.
- Artículo 47. Excedencia Especial por cambio de Empresa dentro del Grupo Telefónica.
- Artículo 48. Excedencia forzosa por elección o designación para cargo público o sindical de ámbito provincial o superior.
- Artículo 49. Excedencia para el cuidado de hijos.
- Artículo 50. Excedencia para el cuidado de familiar.
- Artículo 51. Solicitud, Concesión, Interrupción y Reingreso.

## **CAPITULO XIII. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

- Artículo 52. Plan de Igualdad.

## **CAPITULO XIV. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL.**

- Artículo 53. Flexibilidad horaria durante el descanso de la comida.
- Artículo 54. Flexibilidad horaria por razones de asistencia a familiares. Artículo 55. Reducción de la Jornada por guarda legal.
- Artículo 56. Nuevas formas de trabajo como medidas de conciliación.

## **CAPITULO XV PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y MEDIO AMBIENTE.**

- Artículo 57. Prevención de Riesgos laborales y Medio ambiente.
- Artículo 58. Comisión de Seguridad, Salud y Medio Ambiente.

## **CAPITULO XVI DERECHOS Y DEBERES LABORALES.**

- Artículo 59. Derechos laborales.
- Artículo 60. Deberes laborales.

## **CAPITULO XVII. DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA Y SINDICALES.**

Artículo 61. Comité de Empresa.

Artículo 62. Secciones Sindicales.

## **CAPITULO XVIII. REGIMEN DISCIPLINARIO.**

Artículo 63. Régimen disciplinario.

Artículo 64. Faltas.

Artículo 65. Procedimiento Disciplinario por faltas leves.

Artículo 66. Procedimiento Disciplinario por faltas graves y muy graves.

Artículo 67. Sanciones

Artículo 68. Prescripción de las faltas.

Artículo 69. Ejecución de las sanciones.

Artículo 70. Efectos derivados de la imposición de la sanción.

## **DISPOSICIÓN TRANSITORIA.**

## **DISPOSICIÓN FINAL.**

## PREÁMBULO

Conseguida la homogenización en un único marco normativo laboral de todos los empleados de tgestiona que procedentes de normativas laborales distintas por su empresa de procedencia, condiciones de transferencia o absorción de su empresa por tgestiona, tenían distintas condiciones laborales dentro de la misma empresa, objetivo fundamental que las partes firmantes nos planteamos en el I Convenio Colectivo, se aborda en este II Convenio el desarrollo de este marco laboral único.

Este II Convenio Colectivo de tgestiona, aborda la regulación definitiva de los temas que quedaron encomendados a la negociación colectiva en el I Convenio: definición de los Grupos Profesionales y creación de las categorías laborales con las correspondientes funciones asignadas y tabla de salarios bases homogéneos para toda la plantilla.

La Clasificación Profesional es el pilar básico necesario para la aplicación de las políticas de Desarrollo Profesional que en el Convenio se plantean: Formación, Promoción Profesional y Retribuciones.

También adaptamos el contenido normativo del Convenio a las modificaciones introducidas por la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (L.O. 3/2007), así como fijar el compromiso de las partes en la elaboración de un Plan de Igualdad en la empresa.

Se mantienen y amplían las medidas de flexibilización de la jornada laboral, en aras de una mayor conciliación de la vida personal y laboral que en aplicación del objetivo estratégico del Grupo Telefónica de hacer de Telefónica "el mejor lugar para trabajar" su aplicación sea compatible con la mejora en la atención a nuestro Clientes y la consecución de los objetivos estratégicos y económicos de la empresa.

En este sentido se introduce en el Convenio la política corporativa sobre nuevas formas de trabajo, que se implantará de forma consensuada y negociada entre la Empresa y los Representantes de los trabajadores.

El aumento de la autonomía y flexibilidad, la mayor cercanía entre áreas y el aumento de la eficiencia, así como una buena referencia para los clientes y un avance real hacia la conciliación, son los beneficios que se obtendrán de su puesta en marcha.

El reto que supone la consecución de los objetivos estratégicos de la compañía, entre los que destaca la salida al mercado externo, requiere de un fuerte compromiso entre empresa y trabajadores que se debe realizar en un escenario de consenso y paz social durante un período suficiente para alcanzarlo. Por esta razón ambas partes han convenido una vigencia de este Convenio de tres años, así como una apuesta de incremento de las Retribuciones, así como la introducción de un plus de productividad acorde con el grado de consecución de los objetivos planteados.

Finalmente resaltar el alto grado de responsabilidad con el que han actuado las partes en la negociación para la consecución de este II Convenio Colectivo que ha supuesto la conciliación de los legítimos intereses de los trabajadores con los objetivos empresariales de tgestiona.

## CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

### Artículo 1. Ámbito funcional y territorial.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación en todos los centros de trabajo de Telefónica Gestión de Servicios Compartidos España, S.A.U. (en adelante tgestiona o la Empresa), dentro del territorio de la Comunidad de Madrid constituidos o que puedan constituirse en el futuro, durante su período de vigencia.

El presente Convenio deroga y sustituye de manera definitiva el anterior I Convenio Colectivo de tgestiona, salvo en lo expresamente señalado en el texto del presente Convenio tgestiona y cualquier otro acuerdo adoptado con anterioridad entre los representantes de los trabajadores y la Dirección de la Empresa.

La prestación del trabajo entre **tgestiona** y sus trabajadores, se regirá por lo establecido en el presente Convenio Colectivo y en todo lo no estipulado expresamente en el mismo se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente y demás disposiciones de carácter general que pudieran resultar de aplicación.

### Artículo 2. Ámbito personal.

1. El presente Convenio Colectivo afecta a los trabajadores que presten sus servicios en la Empresa mediante contrato laboral. Cuando en el artículado de este Convenio Colectivo se expresa el término trabajadores, empleados, se está refiriendo al conjunto de los empleados, tanto trabajadoras, empleadas como trabajadores o empleados.

Quedan expresamente incluidos los trabajadores contratados al amparo del Estatuto de los Trabajadores bajo alguna de las siguientes modalidades:

- ④ Contratos de duración determinada.
- ④ Contratos formativos.
- ④ Contratos a tiempo parcial o de relevo.
- ④ Cualquier trabajador con contrato de trabajo que preste sus servicios en régimen de teletrabajo que no se realice tiempo completo.

La aplicación del presente Convenio se hará con las salvedades derivadas de la naturaleza, modalidad o duración de la relación laboral conforme a la legislación laboral y las previsiones establecidas en este Convenio.

2. Quedarán excluidos del presente Convenio Colectivo los empleados:

- a) Comprendidos en el artículo 1.3.c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Los considerados como relación laboral de carácter especial, conforme al artículo 2.1.a) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- c) Los que ostenten puestos de confianza y libre designación tales como Director General, Secretario General, Subdirector General, Director de Área, Director, Gerente, Jefe y asesor técnico de Dirección. A estos puestos será de aplicación su contrato de trabajo, la normativa interna de la Empresa para este colectivo y el Estatuto de los Trabajadores.

3. Para los puestos de confianza de Director General, Secretario General, Subdirector General, Director de Área, Director, Gerente, y Asesor técnico de Dirección que cesen en su condición de cargos de libre designación podrán quedar incluidos en el Grupo Profesional de Asesores y Gestores de Proyectos, de acuerdo con la Normativa laboral de la empresa para el personal no afecto al Convenio Colectivo.

Para los que ostentasen el cargo de Jefe que cesen en su condición de cargo de libre designación, quedarán incluidos en el Grupo Profesional que corresponda a la categoría

## **II Convenio Colectivo de tgestiona 6**

laboral de su contrato con los criterios señalados en el artículo 19 del I Convenio Colectivo de tgestiona, de acuerdo con la Normativa laboral de la empresa para el personal no afecto al Convenio Colectivo.

**4.** La Empresa facilitará al Comité de Empresa y a las Secciones Sindicales más representativas la información relativa al número de cargos fuera de Convenio. En cualquier caso, el número de personas fuera de Convenio nunca superará el 30 % del total de la plantilla. Si por necesidad del desarrollo Empresarial hubiera que superar este porcentaje sería pactado previamente con el Comité de Empresa.

## **Artículo 3. Vigencia.**

Conscientes ambas partes firmantes, que los objetivos conseguidos en el presente Convenio en cuanto a la implantación de las nuevas categorías laborales y la promoción intragrupos profesional, para todos los empleados de la Empresa, requieren una implantación progresiva para asumir sus costes organizativos y económicos, el presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma y permanecerá vigente hasta el 31 de diciembre de 2010, Las condiciones económicas se aplicarán con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2008, salvo en los casos que se indican en el presente Convenio.

## **Artículo 4. Denuncia.**

**1.** La denuncia del Convenio se realizará por escrito con una antelación mínima de tres meses a su vencimiento por cualquiera de las partes.

**2.** Si las deliberaciones se prolongaran por plazo que excediera de la vigencia del Convenio, se entenderá éste prorrogado provisionalmente hasta finalizar la negociación del Convenio siguiente, sin perjuicio de que el nuevo Convenio tenga obligatoriamente efectos retroactivos en el caso de que las negociaciones mencionadas sobrepasaran los plazos previstos.

**3.** En el caso de no mediar dicha denuncia por cualquiera de las partes con la antelación mínima referida, el Convenio se considerará prorrogado en sus propios términos de año en año.

## **Artículo 5. Compensación y Absorción.**

Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio compensarán y absorberán en su totalidad las que anteriormente rigieran, por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa, imperativo legal jurisprudencial, contencioso administrativo, Convenio Colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, uso y costumbre o por cualquier otra causa.

## **Artículo 6. Garantía económica personal.**

No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, las cantidades de naturaleza salarial que los trabajadores vinculados a la Empresa a la fecha de la firma del Convenio perciben por encima de los salarios base fijados para cada, categoría laboral a las que quedaron adscritos y que entraron en vigor a 1 de enero de 2007, con la denominación de Complemento de Garantía Personal, no serán compensables ni absorbibles con futuros incrementos salariales que pudieran establecerse. La cuantía de esta diferencia se garantiza a estos trabajadores en concepto de complemento salarial de naturaleza personal.

## **Artículo 7. Garantía de Empleo.**

**1.** Telefónica Gestión de Servicios Compartidos España, S.A.U. extenderá e intensificará las acciones formativas que faciliten la estabilidad en el empleo, el desarrollo profesional de los trabajadores y en definitiva, ponga las bases para el mantenimiento de un buen clima laboral en el seno de la Empresa.

## II Convenio Colectivo de tgestiona 7

2. Las políticas corporativas del Grupo Telefónica que pudieran afectar a la Empresa durante la vigencia del Convenio, en materia de reorganización del trabajo, de mejora de la productividad y de optimización de costes, que pudieran suponer desvinculaciones de alcance colectivo serán realizadas, en su caso, mediante la aplicación preferente de mecanismos de voluntariedad de los empleados que pudieran verse afectados, previa negociación con los Representantes de los Trabajadores.

3. En caso de reestructurar actividades que supongan consecuencias sobre el empleo de alcance colectivo, ningún trabajador de tgestiona será baja en la Empresa con carácter forzoso sin previa negociación con los Representantes de los Trabajadores, en consonancia con los compromisos de estabilidad y garantía del empleo asumido por las partes.

### Artículo 8. Jubilación forzosa.

1. Se establece, para los trabajadores de Telefónica Gestión de Servicios Compartidos España, S.A.U., sin distinción de sexo o categoría, la jubilación obligatoria a los 65 años de edad, siempre que el trabajador reúna los requisitos necesarios para acceder a la pensión de jubilación del sistema de Seguridad Social al cumplir los 65 años, o en la fecha que cumpla dichos requisitos.

Esta jubilación se aplicará automáticamente a los trabajadores con efectos del día primero del mes siguiente al cumplimiento de dicha edad.

2. En estos casos de jubilación forzosa la Empresa optará, a su elección, por:

- ⌚ Contratar a otro trabajador cualquiera que sea el grupo o categoría de la nueva contratación o
- ⌚ Proceder a la conversión de un contrato temporal en contrato indefinido o
- ⌚ Proceder a la conversión de un contrato a tiempo parcial en contrato a tiempo completo.

3. La Empresa quedará exonerada de asumir una de las anteriores opciones cuando se compruebe que en los seis meses anteriores a producirse la jubilación forzosa la ocupación del empleo no ha disminuido, sin computar a estos efectos las extinciones por voluntad del trabajador.

### Artículo 9. Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia.

Se constituirá en un plazo máximo de 30 días naturales con posterioridad a la firma del presente Convenio Colectivo, una Comisión Paritaria compuesta de una parte, por tres miembros designados por la Dirección de la Empresa, otros tres designados por el Comité de Empresa y un representante por cada uno de los Sindicatos firmantes de este Convenio (CCOO y UGT), que actuarán con voz y voto.

1. El secretario de la Comisión será nombrado por los Representantes de los Trabajadores y el Presidente por la Representación de la Empresa, debiendo recaer ambos nombramientos en miembros de la Comisión sin que ninguno de ellos tenga voto de calidad.

2. Se reunirá cuando lo solicite cualquiera de las partes y será competencia de la misma regular su propio funcionamiento de conformidad con lo establecido en las presentes normas.

3. Serán funciones de la Comisión:

- a) La vigilancia y el control de la aplicación del contenido del Convenio.
- b) El seguimiento de la aplicación de las medidas adoptadas en cumplimiento del Convenio.
- c) La revisión y adaptación de la Normativa Interna y Procedimientos para su sujeción a lo dispuesto en este Convenio
- d) La interpretación y la resolución de los conflictos colectivos que puedan derivarse de la aplicación del clausulado del Convenio.
- e) Cualquier otra consulta que pudiera plantearse a través del Comité y las secciones sindicales.

## **II Convenio Colectivo de Gestión**

Las funciones se ejercerán con carácter previo y sin merma de la competencia que a la Jurisdicción Laboral o a la Administración le corresponda en cada caso.

**4.** La Comisión publicará los acuerdos de carácter general interpretativos del Convenio, facilitando una copia de los mismos a la Dirección de la Empresa y otra al Comité de Empresa, en el plazo que en cada caso se señale. Dichos acuerdos tendrán la misma fuerza vinculante que lo pactado en Convenio Colectivo.

**5.** Ambas partes acuerdan que las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia, así como la solución de los Conflictos Colectivos de aplicación de este Convenio Colectivo, o de cualesquiera otro acuerdo firmado entre la Empresa y los Representantes legales de los trabajadores, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interconfederal sobre la solución extrajudicial de conflictos colectivos (ASEC III) de fecha 29 de enero de 2005 y su Reglamento de aplicación.

### **Artículo 10. Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones acordadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad.

Por lo tanto, el Convenio se considerará nulo y sin efecto alguno en el supuesto de que las autoridades administrativas o jurisdiccionales, en el ejercicio de las funciones que les sean propias, alterasen o anulasen alguno de los artículos o no aprobara la totalidad de su contenido.

En este caso, los componentes de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia serán los encargados de procurar alcanzar en un plazo máximo de 30 días naturales un acuerdo consensuado que subsane las cuestiones planteadas que elevarán, en su caso, a la Comisión Negociadora al efecto de preservar la aplicación indivisible y única del presente Convenio.

## **CAPITULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.**

### **Artículo 11. Facultad de Organización.**

**1.** La organización del trabajo y asignación de funciones es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa que, en cada caso, dictará las instrucciones y directrices pertinentes con sujeción a la legislación vigente y al presente Convenio Colectivo.

**2.** La Dirección de la Empresa adoptará cuantos sistemas de racionalización, informatización y modernización considere necesarios, así como cuántos métodos o procedimientos de trabajo puedan conducir al progreso técnico y económico de la Empresa, asegurando la formación profesional que el personal tiene el derecho y deber de completar mediante la práctica laboral y la actualización de conocimientos.

**3.** Ambas partes convienen en reconocer que, en el entorno en el que se desenvuelve la actividad empresarial de la Empresa, se están produciendo continuas transformaciones que afectan a la actividad económica en general y al sector en particular y que obligan a adoptar aquellas decisiones que permitan dar una respuesta adecuada a las demandas y necesidades cambiantes del mercado y de nuestros clientes. En razón de lo expuesto y en aplicación de los principios rectores de la organización del trabajo enunciados en el presente artículo, ambas partes acuerdan que la introducción y revisión de los sistemas de organización del trabajo que comporten modificaciones de las condiciones de trabajo, fundamentadas en razones técnicas, productivas, económicas u organizativas, deberán ser negociadas, con carácter previo a su establecimiento por la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa. Los procedimientos de consulta y negociación se regirán por el principio de seguridad jurídica. Por iniciativa razonada de cualquiera de las partes y de común acuerdo, se podrán acortar los plazos legalmente establecidos en estos procedimientos.

## CAPITULO III. CLASIFICACION PROFESIONAL.

### **Artículo 12. Integración en Grupos Profesionales.**

Todos los trabajadores de tgestiona estarán integrados en alguno de los Grupos Profesionales que agrupan las categorías labores de la Empresa.

### **Artículo 13. Grupo Profesional.**

El Grupo Profesional es la agrupación de categorías laborales, que define las funciones generales comunes a las distintas Categorías laborales que lo forman, y que constituye el contenido básico de la prestación laboral pactada entre el trabajador y la empresa. La adscripción al mismo, determinada por un grado similar de iniciativa, autonomía, responsabilidad, actividad intelectual, complejidad, titulación o cualificación, y aptitudes, viene determinado por el Contrato laboral, o por un Proceso selectivo de Promoción Profesional.

### **Artículo 14. Clasificación en Grupos Profesionales.**

1. Todo trabajador de tgestiona estará clasificado y realizará las funciones asignadas a alguno de los Grupos Profesionales siguientes:

#### **2.- Grupo de Asesores y Gestores de proyectos:**

Pertenecen a este Grupo Profesional los trabajadores que, en posesión de titulación universitaria de Grado Superior, o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa y adquiridos por experiencia profesional y formación, realizan tareas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía e iniciativa. Para que un puesto de trabajo quede adscrito al presente Grupo Profesional, el trabajador que lo desempeñe deberá, además, ejercer coordinación sobre otros trabajadores o, de no concurrir tal circunstancia, el puesto deberá tener un elevado índice de relevancia organizativa e impacto económico en las actividades de la empresa.

#### **3.- Grupo de Titulados y Técnicos Superiores.**

Pertenecen a este Grupo Profesional los trabajadores que, en posesión de titulación universitaria de Grado Superior, o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa y adquiridos por experiencia profesional y formación, realizan tareas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa requiriendo mínima supervisión en el trabajo que realizan.

#### **4.- Grupos de Titulados y Técnicos Medios.**

Pertenecen a este Grupo Profesional los trabajadores que, en posesión de titulación universitaria de Grado Medio, o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa y adquiridos por experiencia profesional y formación, tienen un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas complejas, homogéneas o heterogéneas, con un alto contenido de actividad intelectual o de interrelación humana, requiriendo cierta supervisión en el trabajo que realizan.

#### **5.- Grupo Administrativo.**

Pertenecen a este Grupo Profesional aquellos trabajadores que realizan tareas de apoyo administrativo o técnico, con instrucciones precisas, necesitan conocimientos profesionales, aptitudes prácticas y exigencia de razonamiento, comportando en todo caso responsabilidad en la ejecución bajo supervisión de sus superiores jerárquicos

## **6.- Grupo Auxiliares de Servicios.**

Pertenecen a este Grupo Profesional aquellos trabajadores que realizan tareas específicas auxiliares de apoyo a los servicios, con instrucciones precisas, necesitan conocimientos básicos, y en la ejecución las realizan bajo supervisión.

Dentro de este Grupo Profesional, se incluyen los siguientes subgrupos profesionales, que define el contenido y funciones del puesto de trabajo:

### **6.1. Subgrupo Profesional de Azafatos/as.**

Pertenecen a este Grupo Profesional aquellos trabajadores que realizan tareas auxiliares de relaciones públicas como soporte y atención directa al cliente.

### **6.2. Subgrupo Profesional de Auxiliares de Servicios.**

Pertenecen a este Grupo Profesional aquellos trabajadores que realizan tareas auxiliares de soporte administrativo.

Esta compuesto por dos categorías laborales.

6.2.1 Grabador de datos.

6.2.2. Auxiliar de Servicios de Operación.

### **6.3. Subgrupo Profesional de Auxiliares de Servicios Generales.**

Pertenecen a este Grupo Profesional aquellos trabajadores que realizan tareas auxiliares de apoyo a los Servicios Generales.

**6.5.** En la medida que se desarrollen por parte de tgestiona nuevas actividades o servicios, se podrán incorporar otros subgrupos profesionales dentro del mencionado Grupo Profesional de Auxiliares de Servicios. La incorporación de nuevos subgrupos profesionales será aprobada por la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio.

**7.** Para los trabajadores que se incorporen a la empresa procedente de una excedencia concedida con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio Colectivo, quedarán incluidos en el Grupo Profesional que corresponda a la categoría laboral de su contrato con los criterios señalados en el artículo 19 del I Convenio Colectivo de tgestiona.

## **Artículo 15. Categorías laborales.**

**1.** Los Grupos Profesionales están constituidos por distintas Categorías Laborales estructuradas jerárquicamente de menor a mayor grado o nivel de aptitud y desempeño de las funciones del Grupo al que pertenecen y también con un nivel ascendente de Salario Base asignado a cada Categoría laboral. La Categoría laboral determinará el Salario Base de cada empleado adscrito a la misma, que será igual para todos los empleados adscritos a una misma categoría laboral.

**2.** La Categoría laboral agrupa a los trabajadores que, con un mismo Salario Base, tienen el mismo nivel de aptitud y capacitación para el desempeño de las funciones generales comunes al Grupo Profesional al que pertenecen. El menor o mayor nivel de aptitud y capacitación para el desempeño de dichas funciones, determina la adscripción a la Categoría laboral.

**3.** Todo trabajador de tgestiona, dentro del Grupo Profesional al que pertenece, estará clasificado en alguna de las Categorías laborales siguientes:

### **3.1.- Grupo de Asesores y Gestores de proyectos:**

Las Categorías laborales que conforman el Grupo Profesional de Asesores/Gestores de Proyectos, jerarquizadas de mayor a menor nivel de conocimientos, responsabilidad, aptitudes para el desempeño de las funciones generales del Grupo son:

**A5.- ASESOR MASTER.**

**A4.- ASESOR SENIOR II**

**A3.- ASESOR SENIOR I**

**A2.- ASESOR II**

**A1.- ASESOR I**

### **3.2.- Grupo de Titulados y Técnicos Superiores:**

Las Categorías laborales que conforman el Grupo Profesional Titulados/Técnicos de Grado Superior, jerarquizadas de mayor a menor nivel de conocimientos, aptitudes y experiencia para el desempeño de las funciones generales del Grupo son:

**B7.- TECNICO SUPERIOR EXPERTO II**

- B6.- TECNICO SUPERIOR EXPERTO I**
- B5.- TECNICO SUPERIOR ESPECIALISTA II**
- B4.- TECNICO SUPERIOR ESPECIALISTA I**
- B3.- TECNICO SUPERIOR II**
- B2.- TECNICO SUPERIOR I**
- B1.- TECNICO SUPERIOR DE NUEVO INGRESO**

**3.3.- Grupos de Titulados y Técnicos Medios:**

Las Categorías laborales que conforman el Grupo Profesional Titulados/Técnicos de Grado Medio, jerarquizadas de mayor a menor nivel de conocimientos, aptitudes y experiencia para el desempeño de las funciones generales del Grupo son:

- C7.- TECNICO MEDIO EXPERTO II**
- C6.- TECNICO MEDIO EXPERTO I**
- C5.- TECNICO MEDIO ESPECIALISTA II**
- C4.- TECNICO MEDIO ESPECIALISTA I**
- C3.- TECNICO MEDIO II**
- C2.- TECNICO MEDIO I**
- C1.- TECNICO MEDIO DE NUEVO INGRESO**

**3.4.- Grupo Administrativo:**

Las Categorías laborales que conforman el Grupo Profesional Administrativo, jerarquizadas de mayor a menor nivel de conocimientos, aptitudes y experiencia para el desempeño de las funciones generales del Grupo son:

- D7.- ADMINISTRATIVO EXPERTO II**
- D6.- ADMINISTRATIVO EXPERTO I**
- D5.- ADMINISTRATIVO ESPECIALISTA II**
- D4.- ADMINISTRATIVO ESPECIALISTA I**
- D3.- ADMINISTRATIVO II**
- D2.- ADMINISTRATIVO I**
- D1.- ADMINISTRATIVO DE NUEVO INGRESO**

**3.5.- Grupo Auxiliares de Servicios:**

Las Categorías laborales que conforman los distintos subgrupos profesionales de acuerdo a las funciones asignadas son:

**3.5.1. Subgrupo Profesional de Azafatos/as**, con la categoría laboral de **Azafata/o** que realiza funciones auxiliares de relaciones públicas y soporte y atención al cliente. La Empresa les facilitará Ropa de Trabajo (uniformes y material necesario), siempre que lo necesiten para la realización de su trabajo, en cuyo caso será obligatorio su uso.

**3.5.2. Subgrupo Profesional de Auxiliares de Servicios** con las categorías laborales de:

**3.5.2.1. Grabadores de Datos**, que realiza tareas auxiliares de soporte administrativo (grabación de datos ofimáticos, manipulación de documentación y correspondencia, archivo de documentos y similares).

**3.5.2.2. Auxiliares de Operación** que realiza tareas de atención a clientes o usuarios de acuerdo a un protocolo previamente definido.

**3.5.3. Subgrupo Profesional de Auxiliares de Servicios Generales** con la categoría laboral de **Auxiliar de Servicios Generales** que realiza tareas auxiliares, que no precisan una cualificación profesional específica, de apoyo a los Servicios Generales (Recepción, registro y entrega de correspondencia, mensajería, apoyo a las tareas de mantenimiento y similares).

**Artículo 16. Categorías laborales de Nuevo Ingreso.**

1. El personal que sea contratado con carácter indefinido, salvo que provenga de otra Empresa del Grupo Telefónica o, por su nivel de cualificación profesional sea contratado específicamente en una categoría laboral específica, será contratado con la Categoría laboral de: Asesor I, Técnico Superior de Nuevo Ingreso, Técnico Medio de Nuevo Ingreso, o Administrativo de Nuevo Ingreso dentro de su respectivo Grupo Profesional.

## II Convenio Colectivo de tgestiona 12

**2.** El personal con contrato temporal o formativo, estará asimilado a dicha categoría de nuevo ingreso en cada Grupo Profesional, salvo que por su nivel de cualificación profesional sea contratado específicamente en una categoría laboral específica.

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

**1.** Se define la movilidad funcional como la alteración producida en la prestación debida por el trabajador en el contrato de trabajo, alteración consistente en realizar distintas funciones para la que fue contratado.

**2.** La movilidad funcional es una facultad que otorga el ordenamiento jurídico a la empresa con las siguientes limitaciones a esta facultad:

**2.1.** Se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional.

**2.2.** Se tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen

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

**3.** La movilidad funcional puede producirse de dos formas distintas, dependiendo de la alteración de las funciones encomendadas:

**3.1.** Movilidad ordinaria horizontal o dentro del mismo Grupo Profesional:

Al definirse en el Convenio de tgestiona los Grupos Profesionales, cuyas funciones generales constituyen el contenido básico de la prestación laboral, la movilidad funcional dentro de los Grupos Profesionales entre sus diversas categorías, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral.

La movilidad funcional dentro del Grupo Profesional, no supondrá en ningún caso la realización de funciones superiores, ya que las funciones que se realicen dentro de las distintas categorías laborales de un mismo Grupo Profesional son funciones equivalentes a efectos de la movilidad funcional.

La reclasificación Profesional por ascenso o Promoción, dentro del mismo Grupo Profesional, se realizará exclusivamente con las normas establecidas en el Convenio Colectivo y no por efectos de la movilidad funcional.

**3.2.** Movilidad extraordinaria vertical o en distinto Grupo Profesional: esta movilidad puede ser:

**3.2.1.** La movilidad funcional ascendente se producirá cuando la empresa ordene al trabajador un cambio de funciones correspondientes a un Grupo Profesional superior al que pertenece.

Esta movilidad funcional sólo podrá realizarla la empresa con las siguientes limitaciones:

**a)** Deben existir razones técnicas u organizativas que justifiquen la movilidad funcional.

**b)** Se realizará por el tiempo imprescindible para su atención, no pudiendo ser en ningún caso su duración superior a seis meses en un año o de ocho meses durante dos años..

**c)** La empresa, a través de la Dirección de RR.HH. deberá comunicar esta situación al Comité de Empresa.

Si el tiempo de ejercicio de las funciones fuese superior al anteriormente descrito, el trabajador podrá solicitar la promoción profesional si cumple los requisitos establecidos para ella, o la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas, de acuerdo a la normativa contemplada en el Convenio, así como reclamar la diferencia salarial correspondiente.

**3.2.2.** La movilidad funcional descendente se producirá cuando la empresa ordene al trabajador un cambio de funciones correspondientes a un Grupo Profesional inferior al que pertenece.

Esta movilidad funcional sólo podrá realizarla la empresa con las siguientes limitaciones:

## II Convenio Colectivo de Gestión 13

- a) Debe estar justificada por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva.
- b) Se realizará por el tiempo imprescindible para su atención, no pudiendo ser en ningún caso su duración superior a seis meses.
- c) La empresa debe comunicar esta situación al Comité de Empresa.
- d) Se mantendrá la retribución salarial de origen, y no la correspondiente a las nuevas funciones.

## CAPITULO IV. PROVISIÓN DE VACANTES.

### Artículo 18. Provisión de vacantes.

1. El sistema de cobertura de vacantes en las distintas Unidades de la Empresa, salvo que esta decida su cobertura por contratación directa por razones organizativas, o existan peticiones de reincorporación por excedencias, será la siguiente:

- 1.1. Cobertura de vacantes mediante traslado funcional.
- 1.2. Promoción a otro Grupo Profesional.

2. Se realizará una única convocatoria para la cobertura de vacantes mediante traslado funcional o Promoción. Una vez recepcionadas las solicitudes de los candidatos se procederán por el orden establecido anteriormente. Si ningún candidato reúne los requisitos exigidos en la convocatoria de la plaza, la convocatoria podrá declararse desierta.

3. No tendrán la consideración de provisión de vacantes las incorporaciones realizadas que sean consecuencia de algún proceso de transferencia o reordenación de actividades dentro del ámbito de las Empresas del Grupo Telefónica o externas.

4. Cualquier decisión de la Empresa por la que la cobertura se realice por contratación directa por razones organizativas o peticiones de reincorporación por excedencia serán comunicadas con antelación al Comité de Empresa.

5. Para promover el Desarrollo Profesional en las distintas Unidades de la Empresa, la provisión de puestos vacantes, que una vez realizado el Procedimiento de Promoción a otro Grupo Profesional hubiesen quedado sin cubrir, se ofertará al personal del mismo Grupo Profesional, de distinta Área de actividad o Especialidad, realizándose a tales efectos la oportuna convocatoria.

## CAPITULO V. PROMOCIÓN PROFESIONAL.

### Artículo 19. Promoción profesional.

1.- Con el fin de identificar, retener y desarrollar todo el talento disponible en la Empresa, dentro de un marco que reconozca equitativamente la contribución de cada uno y que propicie la mejora permanente de las capacidades profesionales, se establece que, las oportunidades de Desarrollo Profesional en materia de Promoción Profesional, se regulará por:

- a) Promoción dentro del mismo Grupo Profesional.
- b) Promoción a otro Grupo Profesional.

2.- La Promoción Profesional como componente fundamental de los Planes de Carrera y Desarrollo Profesional de los empleados estará regulada por un Procedimiento interno que será aprobado por la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia de este Convenio.

## **II Convenio Colectivo de tgestiona 14**

**3.-** Cuando la promoción se genere por una cobertura de vacante, será de aplicación lo dispuesto en el artículo 18 de este Convenio.

### **Artículo 20. Promoción dentro del mismo Grupo Profesional.**

**1.** La promoción dentro de los Grupos Profesionales se realizará mediante un proceso selectivo teniendo en cuenta la formación, méritos y experiencia del trabajador, así como la facultad organizativa de la Empresa.

**2.** La promoción dentro de los Grupos Profesionales estará basada en un proceso de formación y actualización permanente de conocimientos y tiene por finalidad impulsar la eficiencia y dedicación en el desempeño de las funciones de los puestos de trabajo, procurar a los trabajadores una óptima adecuación de sus perfiles a las funciones que realizan, proporcionando la necesaria motivación y estímulo, para mejorar la competitividad y la adaptación a las innovaciones tecnológicas y organizativas. Esta promoción comportará un incremento del nivel salarial base.

**3.** La promoción intragrupo se realizará con los criterios que se establezcan en el Procedimiento de Promoción Interna que será aprobado por la Comisión de Interpretación y vigilancia del Convenio, y será comunicada su resolución a la Comisión de Formación y Promoción.

### **Artículo 21. Promoción a otro Grupo Profesional.**

**1.** Teniendo en cuenta las facultades organizativas de la Empresa, la promoción a otro Grupo Profesional de nivel superior se realizará teniendo en cuenta la formación académica o profesional acreditada, los méritos y experiencia del trabajador.

**2.** El sistema de promoción a Grupo Profesional de superior nivel y los requisitos específicos para acceder a cada puesto ofertado en promoción serán los señalados por la Empresa en cada convocatoria.

La convocatoria de promoción podrá ser restringida para los trabajadores de la Unidad convocante de la plaza, cuando requiera conocimientos específicos de esa área o de carácter general para toda los empleados cuando los conocimientos requeridos para la plaza sean de carácter general o quede desierta la convocatoria restringida.

**3.** La Empresa comunicará al Comité de Empresa, a través de la Comisión de Formación y Promoción, los candidatos presentados y los seleccionados finalmente para el proceso de promoción. El Comité de Empresa tendrá un plazo de dos días hábiles para trasladar las posibles alegaciones de las que hubiera tenido conocimiento.

## **CAPITULO VI. FORMACION.**

### **Artículo 22. Principios Generales.**

**1.** La formación se reconoce como un valor estratégico que permite la constante adaptación de la Empresa y de sus trabajadores a las nuevas tecnologías y a la realidad del mercado.

**2.** En este contexto se resalta el deber de la Empresa y de los responsables de las distintas unidades organizativas que la integran de velar de forma constante por las necesidades formativas de sus empleados, colaborando activamente en todo lo que al respecto establece el procedimiento de formación vigente. Todos los trabajadores de la Empresa tendrán por su parte la obligación de alcanzar el máximo aprovechamiento en cuantas acciones formativas participen en su plan de formación.

## II Convenio Colectivo de tgestiona 15

3. La formación en **tgestiona** España se regirá por el procedimiento de formación actualmente vigente, que conforma parte auditada de los procedimientos incorporados en el Sistema de calidad de la Empresa.

4. Ambas partes asumen el contenido íntegro del vigente Acuerdo Nacional de Formación Continua que desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio.

### **Artículo 23. Comisión Paritaria de Formación y Promoción.**

1. A Partir de la firma del presente Convenio se constituirá una Comisión Paritaria de Formación y Promoción. Dicha Comisión estará integrada por tres representantes de la Empresa, tres miembros del Comité de Empresa y un representante por cada uno de los Sindicatos firmantes de este Convenio (CCOO y UGT), que actuarán con voz y voto.

2. La Comisión Paritaria de Formación y Promoción tendrá los cometidos que se enumeran a continuación:

- a) La Comisión canalizará a la Empresa las inquietudes formativas de los empleados y, a tales efectos, participará en la elaboración del Catálogo Anual de Formación.
- b) La Empresa mantendrá puntualmente informado a dicha Comisión sobre el cumplimiento de los hitos que establece el Procedimiento de Formación como, por ejemplo, el lanzamiento de la recogida de demanda formativa.
- c) La Comisión se reunirá trimestralmente con la finalidad de que la Empresa proporcione al Comité un seguimiento puntual del avance y cumplimiento del Plan Anual de Formación.
- d) La Comisión se reunirá adicionalmente tantas veces como sea necesario para que el Comité pueda plantear a la Empresa incidencias que hubieran podido surgir en referencia a la aplicación del procedimiento de formación, o para sugerir iniciativas de mejora que fueran detectadas en el transcurso de cada ejercicio.
- e) Aprobar y actualizar el catálogo de cursos que constituyan requisito para acceder a la Promoción intragrupo profesional.
- f) Conocer de todos los procesos de Promoción realizados por la empresa y velar por el cumplimiento de lo establecido en el Procedimiento de Promoción y en este Convenio en materia de Promoción Profesional
- g) Elaborar y aprobar el Reglamento de funcionamiento interno de esta Comisión.

3. El Comité de Empresa colaborará con la Empresa en la resolución de dichas incidencias y, en cualquier caso, tendrá información sobre el tratamiento que definitivamente tengan las mismas.

4. La Empresa comunicará y argumentará a la Comisión cualquier modificación que a futuro se pudiera incorporar en los procedimientos de Formación y Promoción.

5. La Empresa se compromete a mantener en todo momento un marco de actuación definido para los trabajadores que realicen funciones de Profesor Colaborador. Los Profesores Colaboradores contribuyen con su actividad a potenciar la formación interna en el seno de la Empresa. La Comisión velará por la existencia de dicho marco a cuyo efecto será oportunamente informada.

## **CAPITULO VII. JORNADA LABORAL.**

### **Artículo 24. Jornada de trabajo.**

1. La jornada laboral con carácter general para todos los empleados de **tgestiona** queda establecida en 37 horas y media semanales en cómputo anual, en régimen de jornada partida de lunes a jueves, con hora y media de descanso para la comida y jornada continua los viernes.

## II Convenio Colectivo de tgestiona 16

**2.** Durante las semanas coincidentes con los meses de julio y agosto y la semana de San Isidro Patrón de Madrid (o Patrón/a correspondiente en otros centros de trabajo), se realizará jornada continua de lunes a viernes con carácter general, siempre que las necesidades de atención a los clientes o el cumplimiento de las obligaciones contractuales con los mismos lo permita. Los supuestos en que, conforme a las anteriores necesidades y obligaciones, no sea posible la realización de jornada continua serán comunicados al Comité de Empresa, a quien se consultará para establecer las fórmulas compensatorias de descanso horario.

La reducción de la jornada laboral semanal que se produce en el período de jornada continua de julio y agosto se compensa con el horario de la jornada laboral semanal en período de jornada partida.

**3.** Durante la vigencia de este Convenio, la víspera de los días festivos se realizará un horario especial en jornada continua, para toda la plantilla, que será:

- Horario de entrada: de 8 a 8,30.
- Horario de salida: de 15 a 15,30 según horario de entrada.

### **Artículo 25. Distribución de la jornada laboral.**

**1.** La distribución de la jornada laboral diaria será con carácter general la que se establezca en el Cuadro horario de la Empresa que se elaborará anualmente para todo el personal, una vez acordado con el Comité de Empresa.

**2.** Para el establecimiento del Cuadro horario de la Empresa se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

**2.1.** Compensación en el horario diario de los días en jornada partida, por la disminución horaria que se produce durante el período de jornada continua y de los viernes.

**2.2.** Flexibilidad en el horario de entrada / salida en 1 hora, 30 minutos.

**3.** El horario diario de entrada / salida con carácter general será:

a) **De lunes a jueves** en jornada partida para todo el personal:

- Horario de entrada: de 8,00 a 9,30
- Horario de salida: de 18,00 a 19,30.

Descanso para la comida: 1 hora, 30 minutos.

b) **Todos lo viernes** del año:

- Horario de entrada: de 8,30 a 9,30
- Horario de salida: de 14,00 a 15,00.

**4.** El horario de salida estará condicionado por el horario de entrada respetando en todo caso el cumplimiento del número de horas diarias.

### **Artículo 26. Otras distribuciones de la jornada laboral.**

**1.** En aquellas unidades que a la firma de este Convenio venían realizando una distribución de jornada distinta a la que estaba establecida con carácter general en **tgestiona**, motivada por razones contractuales de prestación de servicio a los clientes, se seguirá realizando la misma jornada, salvo que se pacten otras distribuciones entre la Empresa y el Comité. La Empresa informará y justificará los motivos contractuales por los que se están realizando las jornadas citadas con la mayor brevedad posible.

**2.** Para el resto de Unidades que venían realizando el horario establecido con carácter general, sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior y al objeto de lograr una óptima adecuación de la jornada a las necesidades de conciliación de la vida laboral y personal y las necesidades del proceso productivo y de atención a los clientes, la Empresa podrá pactar con la representación de los trabajadores otras distribuciones de la jornada. En este sentido en las Unidades que por adecuación a los procesos de cierres o puntas de trabajo, se realicen jornadas superiores a las establecidas con carácter general en este

## **II Convenio Colectivo de Gestión 17**

Convenio, la libranza de estos excesos de jornada se realizará preferentemente en jornadas de tarde, garantizando la debida atención a los clientes y con el Acuerdo expreso del Comité de Empresa y la Dirección de Área afectada.

**3.** Estas distribuciones horarias se realizarán siempre cumpliendo los siguientes criterios:

**3.1.** La Empresa siempre por razones motivadas y justificadas ante el Comité de Empresa, podrá restablecer en cualquier momento la realización de la jornada general o solución alternativa que en su caso se acuerde con dicho Comité, ya que esta distribución no generará ningún derecho adquirido sobre la misma.

**3.2.** La realización por acuerdo de una distribución de la jornada laboral diaria distinta de la establecida con carácter general en toda la Empresa, no dará lugar a compensación en sí misma salvo las legalmente establecidas o pactadas en este Convenio.

**4.** En aquellos casos de Unidades o puestos afectados por servicios de nueva creación, nuevos requerimientos de servicios en curso, o renovaciones de contratos vigentes que requieran ampliación de coberturas, la distribución de la jornada se regirá como norma general por la establecida con carácter general.

En los casos en que la prestación de servicio al cliente, reflejado en el contrato con la Empresa, requieran otras distribuciones de la jornada, la Empresa podrá establecer otra distribución de la misma distinta de la general o de la que previamente se viniera realizando con carácter específico. A tal efecto, la Empresa entablará una negociación previa con el Comité de Empresa durante el plazo de 3 días con vistas a alcanzar un acuerdo.

En caso de desacuerdo, la Empresa podrá implantar la nueva distribución de jornada comunicando al Comité el contenido de la misma. Sin perjuicio de ello las partes se comprometen a mantener la negociación tras la anterior implantación, con vistas a alcanzar una solución consensuada que satisfaga a ambas.

### **Artículo 27. Horas extraordinarias.**

**1.** La Empresa y los Representantes de los Trabajadores convienen la reducción al mínimo imprescindible la realización de horas extraordinarias, para fomentar el empleo y la conciliación de la vida laboral y personal de sus trabajadores mediante el establecimiento de sistemas de organización del trabajo a través de acuerdos en la distribución de la jornada que posibiliten la eficiencia en la organización. Por ello, quedan suprimidas las horas extraordinarias no fundamentadas en exigencias del proceso de trabajo o habituales.

**2.** Tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria establecida en el Art. 25 o establecida conforme al anterior Artículo de este Capítulo, fundamentadas en exigencias del proceso de trabajo que no cabe solventar mediante el recurso a contratación temporal o a tiempo parcial. La compensación se realizará con tiempo de descanso retribuido a razón de 1 hora y media por cada hora ordinaria trabajada, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, respetando en todo caso la legislación vigente.

**3.** De no poder disfrutarse el descanso dentro de dicho período de cuatro meses, por causa no imputable al trabajador, éste podrá optar por el cobro de las mismas al precio estipulado para la hora ordinaria.

**4.** No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo máximo de las horas extraordinarias, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias como se determina en el anterior párrafo 3.

**5.** En el Capítulo correspondiente a Retribuciones se señalarán las compensaciones económicas adicionales a lo establecido en este artículo en los casos de trabajos extraordinarios y horas de disponibilidad.

## CAPITULO VIII. RETRIBUCIONES.

### Artículo 28. Estructura Salarial.

1. Las Retribuciones Salariales del personal estarán compuestas por:

1.1. **RETRIBUCION FIJA:** Son las retribuciones que con carácter periódico fijo y cuantía establecida, percibe el personal que cumpla los requisitos establecidos para cada una de ellas. Se abonarán en doce pagas ordinarias y dos extraordinarias en los meses de junio y diciembre.

Su composición será:

1.1.1 **SALARIO BASE:** fijado por cualificación profesional y unidad de tiempo, único para cada categoría laboral.

1.1.2. **COMPLEMENTOS SALARIALES:** fijado en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador (Complemento de Garantía Personal y Complemento Personal), al trabajo realizado (Complementos de Función), o al tiempo de permanencia en la Empresa (Complemento de Antigüedad y Permanencia).

1.2. **OTROS COMPLEMENTOS:** son las retribuciones no consolidables que obedecen a complementos de cantidad o calidad, horas extraordinarias, gratificaciones, disponibilidad, o cualesquiera otro de naturaleza análoga no contempladas en el punto anterior.

1.3. **RETRIBUCION VARIABLE:** fijada en un porcentaje de la Retribución Fija definida en el epígrafe 1.1 de este artículo, de acuerdo con el Sistema de Fijación de Objetivos y valoración de los mismos, vigente en cada momento en la Empresa. Se devengará de una sola vez, finalizado el ejercicio y tendrá el carácter de no consolidable. El porcentaje será el fijado en contrato laboral individual o reconocimiento mediante comunicación escrita por la empresa.

### Artículo 29. Salario Base.

Todos los empleados de tgestiona estarán adscritos a una Categoría laboral dentro de un Grupo Profesional, que determinará su Salario Base.

El Salario Base es asignado a la categoría laboral ,por lo que es de igual cuantía para todos los empleados adscritos a la misma categoría laboral.

### Artículo 30. Complementos Salariales.

Los Complementos salariales establecidos en este Convenio son:

#### a) Complementos Personales.

a.1.) **Complemento de Garantía Personal:** Asignado a los trabajadores por aplicación del I Convenio Colectivo, así como a los trabajadores procedentes del Grupo Telefónica a los que se adapte su salario real anterior a la estructura del determinado en este Convenio. Tendrá la consideración de no compensable ni absorbible por los incrementos salariales que se pudieran pactar en futuros incrementos, de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 6 de este Convenio.

a.2.) **Complemento Personal:** Retribuye con carácter individual y personal, las especiales condiciones de conocimientos, experiencia y dedicación.

**b) Complementos de función:**

**Complementos de Secretaría de Dirección:** durante el período de desempeño de la función y según la adscripción de la función se percibirá el complemento correspondiente en euros anuales, según la tabla adjunta, que tendrá fecha de efecto de 1 de enero de 2008:

**b.1) Complemento de Secretaría de Alta Dirección:** Retribuye la función de Secretaría asignada a Presidente, miembros del Consejo de Administración Administrador Único y Director General.

**b.2) Complemento de Secretaría de Dirección:** retribuye la función de Secretaría asignada al resto de personal directivo de la Empresa.

**c) Complemento de Antigüedad y Permanencia:**

**c.1.)** Se establece un complemento de permanencia en la Empresa que se devengará por cada tres años de servicios en la Empresa (trienio).

**c.2.)** El derecho a su percepción será a partir de la fecha de cumplimiento de los 3 años de servicio efectivo y se abona con carácter retroactivo del 1 de Enero del año en que se cumplan mensualmente; la cuantía anual por trienio y grupo profesional será la que figura en la tabla adjunta:

GRUPO PROFESIONAL	IMPORTE DEL TRIENIO
ASESORES, GESTORES DE PROYECTOS Y TITULADOS / TÉCNICOS SUPERIORES	1.000 €/anuales
TITULADOS / TÉCNICOS MEDIOS Y ADMINISTRATIVOS	950 €/anuales
AUXILIARES DE SERVICIOS	900 €/anuales

**c.3.)** Este Complemento incluirá las cantidades que se venían percibiendo en concepto de Complemento de antigüedad con anterioridad a este Convenio y su fecha de efectos económicos será del 1 de enero de 2008.

**Articulo 31. Otros complementos:**

**1) Complemento de Disponibilidad.**

a) Se podrá requerir, a aquellos trabajadores que tengan la preparación adecuada para ello, que presten servicios de disponibilidad, entendiendo como tal aquel tiempo que se está localizable pero sin estar en el puesto de trabajo.

b) Dichos servicios se computarán de la siguiente manera:

- Los días laborables se computan como 1 módulo, con dos horas de franquicia diarias.

- Los sábados, domingos y festivos, se computan como 2 módulos, con tres horas de franquicia diaria.

- La compensación por aquellas actuaciones, dentro de la disponibilidad, que sobrepasen la franquicia diaria se realizará conforme a lo dispuesto en este Convenio para las horas extraordinarias estructurales.

c) El importe de cada módulo de disponibilidad será el siguiente:

**COMPLEMENTO DE DISPONIBILIDAD AÑO 2008 AÑO 2009 AÑO 2010**

**32,00 €**

**33,50 €**

**35,00 €**

## **2) Complemento de Realización de Trabajos Extraordinarios.**

a) Cuando por circunstancias excepcionales, se solicite al trabajador la realización de una tarea que se considere esporádica y puntual que requiera una dedicación complementaria, continuada fuera del horario laboral, con una duración determinada y conlleve la consecución de un objetivo específico, pactado anteriormente, se considerará un trabajo extraordinario. Estos trabajos especiales serán considerados como horas estructurales según lo dispuesto en el artículo 27.

b) Estos trabajos extraordinarios serán compensados, según se pacte, con anterioridad a la iniciación de los mismos, entre las partes, teniendo en cuenta los acuerdos alcanzados con el cliente y como mínimo de manera equivalente a la establecida en este Convenio para las horas estructurales.

## **3) Complemento de Destino en el Extranjero.**

Los trabajadores destinados fuera del territorio nacional, percibirán este complemento con las condiciones establecidas en el Procedimiento interno de gastos de viaje y en la cuantía establecida en el artículo 32 de este Convenio sobre dietas y suplidos, y de acuerdo con la normativa laboral y fiscal vigente en cada momento para este concepto.

## **4) Complemento por Profesor Colaborador.**

a) Los empleados que colaboren en la ejecución del Plan de Formación mediante la función de Profesor Colaborador en la impartición de cursos de formación, percibirán la compensación económica por hora realizada en esta función.

1.- 25 Euros por hora, si la hora realizada se encuentra dentro de su horario habitual.

2.- 50 Euros por hora, si la hora realizada se encuentra fuera de su horario habitual.

## **5) Gratificaciones:**

La Empresa, con carácter individual y personal, podrá premiar mediante gratificación económica, la especial dedicación, desempeño, y resolución de tareas concretas encomendadas y realizadas durante la jornada laboral.

### **Artículo 32. Dietas y Suplidos:**

En los viajes y desplazamientos debidamente autorizados de acuerdo con las condiciones establecidas en el Procedimiento Interno de Gastos de Viaje de la Empresa, se compensarán los gastos producidos en concepto de desplazamientos, manutención y alojamiento de acuerdo con las siguientes cantidades:

CONCEPTO	DESCRIPCION	IMPORTE €
KILOMETROS	Por cada Kilómetro en vehículo propio autorizado	0,25 €/Km.
DIETAS	Dieta de desplazamiento en territorio nacional con alojamiento a cargo de la Empresa	40€/día
	Dieta de desplazamiento en territorio nacional con alojamiento a cargo de empleado	80€/día
	Dieta de desplazamiento en territorio nacional sin pernoctar	20€/día
	Dieta de desplazamiento internacional en territorio Comunitario (UE) con alojamiento a cargo de la Empresa	120 €/día
	Dieta de desplazamiento internacional fuera del territorio Comunitario (UE) con alojamiento a cargo de la Empresa	140 €/día
GASTOS	En viajes nacionales en régimen de gastos justificados, para atender a gastos diversos	15€/día
	En viajes internacionales en régimen de gastos justificados, para atender a gastos diversos	30€/día
COMPLEMENTO DE DESTINO EXTRANJERO	Complemento de destino en el extranjero con alojamiento a cargo de la Empresa	3.600 €/mes
	Complemento de destino en el extranjero con alojamiento a cargo del empleado	4.200 €/mes



**Articulo 33. Incremento de las retribuciones durante la vigencia del Convenio.**

1. Se establece un incremento salarial pactado para el período de vigencia del Convenio que en cómputo global (Retribuciones más Beneficios Sociales) alcance el incremento previsto del IPC para dicho período.

2. Los incrementos salariales pactados (4,5 % para 2008, 4 % para 2009 y 3,5 % para 2010) se realizarán anualmente sobre las Retribuciones Fijas (Salario Base y Complementos de Garantía Personal y Complemento Personal) con efectos de 1 de enero de 2008, quedando expresamente excluidos los conceptos retributivos o complementos que se perciban con carácter temporal (disponibilidades, trabajos especiales), discrecional de la Empresa (gratificaciones) o su percepción no sea con carácter fijo y periódico, sino que dependa de la cantidad o calidad del trabajo realizado que tendrán el importe fijado en el presente Convenio.

3. El incremento salarial sobre el Salario base será el establecido en la siguiente tabla de Salarios Base por categoría y año

GRUPO PROFESIONAL	CODIGO.	DENOMINACION CATEGORIA LABORAL	SALARIO BASE 2008	SALARIO BASE 2009	SALARIO BASE 2010
ASESORES Y GESTORES DE PROYECTOS	ASS5	ASESOR MASTER			
			40.755	42.385	43.869
ASS4		ASESOR SENIOR II	36.554	38.016	39.347
ASS3		ASESOR SENIOR I	31.786	33.058	34.215
ASS2		ASESOR II	27.640	28.746	29.752
ASS1		ASESOR I	24.035	24.996	25.871
TITULADOS Y TECNICOS SUPERIORES	TB7	TECNICO SUPERIOR EXPERTO II			
			36.889	38.364	39.707
TB6		TECNICO SUPERIOR EXPERTO I	32.887	34.202	35.399
TB5		TECNICO SUPERIOR ESPECIALISTA II	29.363	30.538	31.606
TB4		TECNICO SUPERIOR ESPECIALISTA I	26.217	27.266	28.220
TB3		TECNICO SUPERIOR II	23.408	24.344	25.196
TB2		TECNICO SUPERIOR I	20.900	21.736	22.497
TB1		TECNICO SUPERIOR DE NUEVO INGRESO	19.019	19.780	20.472
TITULADOS Y TECNICOS MEDIOS	TC7	TECNICO MEDIO EXPERTO II			
			30.828	32.061	33.183
TC6		TECNICO MEDIO EXPERTO I	27.846	28.960	29.973
TC5		TECNICO MEDIO ESPECIALISTA II	25.314	26.327	27.248
TC4		TECNICO MEDIO ESPECIALISTA I	23.013	23.934	24.771
TC3		TECNICO MEDIO II	20.921	21.758	22.519
TC2		TECNICO MEDIO I	19.019	19.780	20.472
TC1		TECNICO MEDIO DE NUEVO INGRESO	17.243	17.932	18.560
ADMINIS- TRATIVOS	AD7	ADMINISTRATIVO EXPERTO II			
			25.603	26.627	27.559
AD6		ADMINISTRATIVO EXPERTO I	24.067	25.029	25.905
AD5		ADMINISTRATIVO ESPECIALISTA II	21.879	22.754	23.550
AD4		ADMINISTRATIVO ESPECIALISTA I	19.890	20.685	21.409
AD3		ADMINISTRATIVO II	18.082	18.805	19.463
AD2		ADMINISTRATIVO I	16.438	17.095	17.694
AD1		ADMINISTRATIVO DE NUEVO INGRESO	15.414	16.030	16.591
AUXILIARES DE SERVICIOS	AO	AUXILIAR DE OPERACIONES			
			12.540	13.042	13.498

<b>ASG</b>	<b>AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES</b>	<b>12.540</b>	<b>13.042</b>	<b>13.498</b>
<b>AZ1</b>	<b>AZAFATA</b>	<b>10.032</b>	<b>10.433</b>	<b>10.798</b>

**4. Cláusula de revisión salarial y plus de productividad.**

**4.1.** En el caso de que el incremento del IPC General, acumulado durante el período de vigencia del Convenio (2008-2010), fuese superior al incremento global pactado, que ambas partes convienen que sumados todos los conceptos es del 15 % y que se cumpla el objetivo establecido en el Plan Estratégico de 2007-2010 como resultado operativo a la fecha de 31/12/2010, la Empresa en dicho caso y cumplidos las dos condiciones anteriores, pondrá a disposición del Comité de Empresa para su distribución entre la plantilla afecta a este Convenio, con los criterios de reparto que acuerde, al efecto del pago en un único abono del diferencial porcentual de incremento de IPC General superior al 15 %, que se cuantificará en una cantidad que se adicionará al incremento que se pacte para 2011.

**4.2.** Si el IPC real acumulado en el período 2008-2010 es superior al 13% e inferior al 15% y además se sobrecumplen los resultados operativos establecidos para el año 2010 en el plan Estratégico de tgestiona 2007-2010, se abonará en el año 2011, una cantidad de una sola vez y no consolidable de acuerdo a la siguiente escala:

## **II Convenio Colectivo de tgestiona 22**

- 110% del resultado operativo fijado para el año 2010: 300 Euros,
- 115% del resultado operativo fijado para el año 2010: 450 Euros
- 120% del resultado operativo fijado para el año 2010: 600 Euros.

Las mencionadas cantidades son por persona y siempre que permanezcan al final del año 2010 en plantilla, con una permanencia en el período de vigencia de este Convenio de al menos 9 meses. En el caso de incorporaciones posteriores a la entrada en vigor del Convenio Colectivo, la mencionada cantidad resultante se prorrateará de acuerdo al período de permanencia entre la fecha de incorporación y diciembre del año 2010.

## **CAPITULO IX. BENEFICIOS SOCIALES.**

### **Articulo 34. Seguro Colectivo.**

Todos los empleados se beneficiarán de las condiciones de la actual póliza colectiva de vida e invalidez suscrita por **tgestiona** y a tal efecto suscribirán la adhesión individualizada con copia de las condiciones cubiertas.

El capital asegurado será en cada momento el que figure en el recibo de nómina individual de cada trabajador.

### **Articulo 35. Plan de Pensiones de empleados de tgestiona.**

1. Todo el personal con contrato indefinido en la Empresa podrá adherirse al Plan de Pensiones de empleados de tgestiona. El Plan de Pensiones de empleados de tgestiona se regirá por lo dispuesto en su Reglamento.

2. El personal de nuevo ingreso que acceda a la Empresa con carácter indefinido, se integrará en dicho Plan progresivamente, de acuerdo con lo dispuesto en el Reglamento del Plan

3. Los firmantes del presente Convenio acuerdan que la representación de los partícipes en la Comisión de Control del Plan de Pensiones de empleados de tgestiona, sea asumido por el Comité de Empresa, tal como recoge el Reglamento del Plan.

### **Artículo 36. Seguro Médico familiar.**

Todo el personal de **tgestiona** con contrato indefinido tendrá un seguro médico con una aseguradora sanitaria privada, a cargo de la Empresa, que cubra a toda su Unidad familiar. Se entiende por Unidad familiar al empleado, su cónyuge y los hijos menores de 25 años que convivan con ellos, a cargo del empleado. Se asimilará a la figura del cónyuge la del conviviente, cuando medie pareja de hecho debidamente acreditada.

### **Artículo 37. Ayuda de Comida.**

1. A todo el personal con contrato laboral con **tgestiona** se les facilitará cheques-restaurante por el valor acordado entre la Empresa y el Comité de Empresa, para cada día efectivamente trabajado en régimen de jornada partida, incluidos los viernes. El cómputo y entrega de cheques se realizará mensualmente. Aquellos trabajadores que lo soliciten, a la Dirección de RR.HH., podrán percibir el importe de dicha ayuda en metálico a través de la nómina y a mes vencido, con la cotización social y fiscalidad que legalmente esté establecida.

2. Al personal que por su especial horario laboral, reducción de jornada, baja médica superior a 15 días, permisos retribuidos superiores a 15 días, o cualquier otra contingencia que implique la no realización de jornada partida, no se le facilitarán cheques restaurante.

**2.** Los empleados en cuya declaración se explice el derecho a la suspensión del contrato de trabajo, en virtud de lo establecido en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores, esto es, a quienes el Instituto Nacional de la Seguridad Social o Entidad Gestora correspondiente, habrá de revisar necesariamente su situación por previsible mejoría de sus dolencias en el plazo de 2 años, únicamente podrán percibir la anterior compensación una vez se produzca la mencionada revisión y se declare definitiva y ésta, produzca la extinción de la relación laboral.

**Artículo 41. Actividades sociales, culturales y deportivas.**

El Comité de Empresa promoverá la participación en actividades culturales y deportivas, para cualquier empleado de la Empresa.

La Empresa subvencionará dichas actividades en la cuantía que anualmente acuerden la empresa y el Comité de Empresa.

## **CAPITULO X. VACACIONES Y PERMISOS RETRIBUIDOS.**

**Artículo 42. Vacaciones.**

**1.** El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrá derecho anualmente a un período de vacaciones de 26 días laborables. Se consideran a estos efectos días laborables, los días de la semana de lunes a viernes, ambos inclusive, siempre que no coincidan con días festivos.

**2.** El período de vacaciones no podrá ser sustituido en ningún caso por compensación económica, salvo en supuestos de extinción de la relación laboral.

**3.** El devengo de las vacaciones se computará desde el 1 de Enero hasta el 31 de Diciembre. Las vacaciones se disfrutarán, con carácter general, dentro del año natural en que se hayan devengado, y en proporción al tiempo trabajado en dicho periodo. Excepcionalmente, dicho periodo de disfrute podrá ampliarse por razones justificadas hasta el 31 de enero del siguiente año.

**4.** Las vacaciones podrán disfrutarse en uno o dos periodos, no pudiendo solicitar las mismas, en más de dos periodos a lo largo del año, salvo necesidades del servicio que lo justifiquen.

Sólo podrán disfrutarse de manera continuada un máximo de 30 días naturales de vacaciones.

El periodo mayor, será como mínimo de 15/20 días naturales y la Empresa garantiza su disfrute entre el 1 de Junio y el 30 de Septiembre; dicho periodo se comunicará con una anticipación mínima de 2 meses. El segundo periodo, a disfrutar, estará condicionado a la organización de los departamentos.

El resto de los días pendientes de disfrute de vacaciones hasta completar los 26 días laborables, si los hubiere, se librarán a lo largo del año, según las necesidades de organización de cada departamento.

**5.** La planificación, solicitud, autorización y disfrute de las vacaciones anuales se regulará en el procedimiento interno establecido al efecto de acuerdo con lo establecido en el presente Convenio.

**6.** Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, paternidad o adopción del Art. 48 del E.T., 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

## **II Convenio Colectivo de tgestiona 26**

**7.** En el caso de producirse una situación de I.T. durante el disfrute de las vacaciones, éstas serán interrumpidas y no serán computadas si la causa es por accidente común o es de duración igual o superior a 7 días, a partir de la fecha de la declaración de I.T.

### **Artículo 43. Permisos Retribuidos.**

**1.** Los trabajadores, previo aviso y justificación, tendrán derecho a obtener permisos retribuidos en los casos y con la duración que se indica en el presente artículo.

Todos los permisos retribuidos deberán justificarse ante la Dirección de Recursos Humanos con los justificantes acreditativos de la causa que da derecho a dicho permiso.

Su solicitud y tramitación serán reguladas por el Procedimiento de Ausencias de la Empresa, que se ajustará a lo dispuesto en este Convenio.

**2.** A los efectos de estos permisos se consideran días laborables todos los de la semana exceptuando domingos y festivos.

**3.** En los siguientes permisos se asimilará a la figura del cónyuge la del conviviente, cuando medie pareja de hecho debidamente acreditada, salvo en el permiso previsto en el apartado c). Por efecto de lo anterior, se entenderá extendido a la figura del conviviente, los permisos reconocidos por grado de afinidad.

#### **a) Día de libre disposición:**

Todos los empleados con una antigüedad mínima de 6 meses en la Empresa, tendrán derecho al disfrute de dos días de libre disposición anual. Su disfrute se solicitará con una antelación de al menos 48 horas y estará únicamente condicionado a las necesidades organizativas de la Unidad.

#### **b) Días de Navidad:**

Los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de festivos en la Empresa. En los casos en que dichos días coincidan con el descanso semanal (sábado o domingo) serán compensados como días de libre disposición. En este caso, los días de libre disposición, se disfrutarán en el mismo año natural en que se devengan, y excepcionalmente, por razones organizativas, hasta el 31 de enero del año siguiente. Su disfrute se solicitará con una antelación de al menos 7 días y estará únicamente condicionado a las necesidades organizativas de la Unidad.

#### **c) Matrimonio de empleado:**

El permiso tendrá una duración de 15 días naturales ininterrumpidos. El cómputo de los mismos se inicia a partir del día siguiente a la celebración de la ceremonia.

#### **d) Nacimiento o adopción de un hijo:**

El permiso tendrá una duración de 4 días laborables ininterrumpidos. Si el nacimiento tuviese lugar en una localidad distante más de 100 kilómetros de la residencia del empleado, la duración del permiso será de hasta 6 días laborables.

El cómputo de estos días se iniciará el mismo día del nacimiento, salvo que éste se haya producido después de haber completado la jornada laboral, en cuyo caso comenzará a computarse a partir del día siguiente.

En el caso de adopción de un hijo, la fecha de comienzo para el disfrute del permiso será la elegida por los adoptantes entre las siguientes:

- A partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.
- A partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento preadoptivo.

#### **e) Matrimonio de familiar de 1º o 2º grado:**

Tendrá una duración de 1 día natural.

El día deberá coincidir con la fecha de celebración de la ceremonia.

#### **f) Enfermedad grave de familiar de 1º o 2 grado:**

Tendrá una duración de 3 días laborables ininterrumpidos para atender al familiar por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario. Si fuese necesario desplazarse a una

**II Convenio Colectivo de tgestiona 27**

localidad distante más de 100 kilómetros de la residencia del empleado, el permiso se ampliará hasta 5 días laborables ininterrumpidos.

No generarán derecho a la concesión de este permiso retribuido las enfermedades que no revistan carácter de gravedad, como por ejemplo enfermedades infantiles comunes, cirugía estética no reconstructora, etc.

**g) Fallecimiento de familiar de 1º o 2º grado:**

Tendrá una duración dependiendo del grado de consanguinidad o afinidad.

**g.1) Familiar de 1er grado:**

1. Cónyuge e hijos: 10 días laborables

2. Padres: 5 días laborables, Si el fallecimiento tuviese lugar en una localidad distante más de 100 kilómetros de la residencia del empleado, el permiso se ampliará hasta 7 días laborables ininterrumpidos.

**g.2) Familiar de 2º grado:**

En todos los casos tendrá una duración de 2 días laborables. Si el fallecimiento tuviese lugar en una localidad distante más de 100 kilómetros de la residencia del empleado, el permiso se ampliará hasta 4 días laborables ininterrumpidos.

El cómputo de estos días se iniciará el mismo día del fallecimiento, salvo que éste haya tenido lugar después de haber completado la jornada laboral, en cuyo caso comenzará a contarse a partir del día siguiente.

**h) Para el cumplimiento de deberes público**

**1.** Por "deber inexcusable" se entiende la obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento genera una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa. El deber será personal, es decir, sin posibilidad de ejecución por parte de un "representante" o un "sustituto". Sólo se concederá el permiso cuando este deber no pueda cumplirse fuera del horario de trabajo. La duración será del tiempo indispensable.

**2.** Con relación a la asistencia obligatoria a los Tribunales de Justicia, se tendrá derecho al permiso retribuido en los siguientes supuestos:

• Cuando el empleado desempeñe la función de jurado.

- Cuando el empleado sea citado judicialmente como testigo en un proceso penal, civil o laboral.
- Cuando el empleado sea demandante contra la Empresa, en el proceso laboral y obtenga sentencia favorable.

**i) Traslado de domicilio habitual**

Tendrá una duración de 2 días laborables siempre y cuando se trasladen enseres y mobiliario. Para el caso de que no mediara traslado de enseres y mobiliario la duración será de 1 día.

**j) Exámenes finales**

La duración de este permiso será el tiempo estrictamente necesario al objeto de concurrir a exámenes finales, siempre que se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título oficial. Solamente se concederán días completos cuando esté justificado por la necesidad de efectuar desplazamientos a provincia distinta o por la coincidencia de varios exámenes dentro de una misma jornada laboral.

No se consideraran retribuidos los permisos para la asistencia a exámenes o evaluaciones parciales no liberatorias de las asignaturas.

**k) Consultas de especialidades médicas**

Se incluyen en este supuesto los permisos para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral.

La duración de este periodo será el tiempo estrictamente necesario. Solamente se concederán días completos cuando esté justificado por la necesidad de efectuar desplazamientos a provincia distinta a la de residencia del empleado.

El personal que disfruta de Seguro Médico proporcionado por la Empresa deberá justificar que la consulta a un facultativo o pruebas diagnósticas a través de este Seguro Médico no se podría realizar fuera del horario laboral.

**l) Por lactancia de hijo menor de nueve meses.**

## **II Convenio Colectivo de tgestiona 28**

Las empleadas, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, podrán reducir la jornada diaria en una hora. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Esta reducción de jornada podrá disfrutarse mediante alguna de las modalidades siguientes:

1. Ausencia de una hora o dos fracciones de media hora cada una, dentro de la jornada laboral.
2. Una reducción de jornada de una hora al inicio o al final de la misma, sin que, en este caso, pueda fraccionarse

Este derecho comienza el mismo día que la empleada se reincorpora al trabajo procedente del descanso por maternidad y finalizará el día anterior a la fecha en la que el hijo cumpla nueve meses.

Este permiso podrá ser disfrutado por el padre o la madre indistintamente en el caso de que ambos trabajen.

### **m) Acumulación del Permiso de Lactancia.**

Los trabajadores con derecho al permiso de lactancia regulado al efecto en el apartado I) anterior, podrán solicitar la acumulación del mismo, disfrutando, de esta forma de los días laborables ininterrumpidos de forma consecutiva a la finalización de la baja maternal que les corresponda, a razón de una hora diaria por cada día laborable que le resten desde la fecha de su incorporación hasta el cumplimiento de los 12 meses de su hijo lactante. Los días laborables a estos efectos se computan de lunes a viernes.

## **CAPITULO XI. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

### **Artículo 44. Suspensión por Maternidad, Paternidad, Adopción de un Menor o discapacitado, riesgo durante el embarazo o la lactancia natural.**

#### **44.1. Suspensión por Maternidad.**

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de diecisésis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizará o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuenten la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicite reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el apartado 44.3 de este artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

## II Convenio Colectivo de tgestiona 29

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

### **44.2. Suspensión por adopción de un menor de 6 años o discapacitado.**

En los supuestos de adopción y de acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, la suspensión tendrá una duración de diecisésis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las diecisésis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en este artículo 44.

### **44.3. Suspensión por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento.**

El trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento regulados en los artículos 44.1 y 44.2 de este Convenio.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los

progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 44.1 de este Convenio, sea disfrutado en su totalidad por uno de los

## **II Convenio Colectivo de Gestión 30**

progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 44.1 de este Convenio, o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. El trabajador deberá comunicar a la empresa, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

### **44.4. Suspensión por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural**

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

### **44.5. Prestaciones durante la suspensión.**

Durante el período de suspensión contemplado en los **anteriores** supuestos, la Empresa complementará, hasta alcanzar el 100 % de la Retribución fija definida en el Convenio la retribución que perciba la trabajadora o el trabajador en su caso de la Seguridad Social, así como se le mantendrá en situación de alta en el Seguro Colectivo, Seguro Médico y Plan de Pensiones, a cargo de la Empresa, salvo la aportación del partícipe al Plan de Pensiones.

## **Artículo 45. Suspensión voluntaria del Contrato.**

1. Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar temporalmente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

2. Los empleados que cuenten con una antigüedad en la Empresa de al menos un año, podrán solicitar una vez al año, permiso sin sueldo por un período máximo de hasta 30 días naturales de duración. Dicho permiso será concedido siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

3. De forma excepcional y ante la valoración de las causas alegadas, la Empresa podrá ampliar dicho permiso hasta cuatro meses, siempre condicionado a que así lo permitan las necesidades organizativas del servicio.

4. Durante el período de suspensión, el trabajador causará baja en la Seguridad Social y en los Beneficios Sociales. Únicamente podrá mantener el alta en los beneficios sociales cuando medie solicitud expresa del trabajador quien deberá asumir el coste económico de los mismos.

5. La reincorporación se realizará al mismo puesto de trabajo y en las mismas condiciones anteriores a la suspensión voluntaria.

## **CAPITULO XII. EXCEDENCIAS.**

### **Artículo 46. Excedencia Voluntaria.**

1. Los trabajadores con un año de antigüedad en la Empresa podrán solicitar el pase a excedencia voluntaria por un período no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Esta excedencia sólo podrá ser ejercitada otra vez por el mismo trabajador, si ha transcurrido un mínimo de 4 años desde la finalización de la anterior excedencia. El

## II Convenio Colectivo de tgestiona 31

condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

El periodo en que el trabajador permanezca en esta excedencia será computable a efectos de antigüedad.

La excedencia podrá interrumpirse a petición del interesado antes de finalizar el plazo solicitado.

**2.** La finalidad de esta excedencia es la del cuidado del hijo que da derecho a ella, por lo que la utilización de la misma para la realización de cualquier otra actividad laboral, ya sea por cuenta propia o por cuenta ajena, tendrá la consideración de fraude de ley, con la consiguiente pérdida de los especiales derechos que tiene esta excedencia. Si en algún momento la Empresa tuviera conocimiento de este hecho, automáticamente se transformaría la excedencia, desde el inicio de la situación, en excedencia voluntaria, con los derechos y obligaciones previstas en esta última.

**3.** Los empleados que soliciten esta excedencia permanecerán en situación de alta a cargo de la Empresa, en el Seguro Médico familiar y el Seguro Colectivo durante un año a partir de la fecha de finalización disfrute del descanso por maternidad y acumulación de lactancia en su caso. Si esta excedencia es solicitada por el padre, el alta a cargo de la Empresa del Seguro Médico y Seguro Colectivo será durante un año o hasta la fecha en que cumpla 14 meses de edad el hijo. Posteriormente podrán pedir en el escrito de solicitud que su mantenimiento en alta en el Seguro Colectivo y en el Seguro Médico, abonando las cuotas correspondientes por su cuenta.

### **Artículo 50 . Excedencia para el cuidado de familiar.**

**1.** Los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, que podrá disfrutarse de forma fraccionada en períodos no inferiores a seis meses para facilitar la contratación por interinidad, de su puesto de trabajo por parte de la empresa. .

La empresa solicitará los justificantes acreditativos de dicha situación

A partir del inicio de una excedencia y durante el primer año de la misma, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de categoría igual o similar. No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

El periodo en que el trabajador permanezca en esta excedencia será computable a efectos de antigüedad.

La excedencia podrá interrumpirse a petición del interesado antes de finalizar el plazo solicitado

**2.** La finalidad de esta excedencia es la del cuidado del familiar que da derecho a ella, por lo que la utilización de la misma para la realización de cualquier otra actividad laboral, ya sea por cuenta propia o por cuenta ajena, tendrá la consideración de fraude de ley, con la consiguiente pérdida de los especiales derechos que tiene esta excedencia. Si en algún momento la Empresa tuviera conocimiento de este hecho, automáticamente se transformaría la excedencia, desde el inicio de la situación, en excedencia voluntaria, con los derechos y obligaciones previstas en esta última.

### **Artículo 51 . Solicitud, Concesión, Interrupción y Reingreso.**

Para todo lo relativo a la Solicitud, Concesión, Interrupción y Reingreso aplicable a las situaciones de Excedencia contempladas en este capítulo, se estará a lo que al respecto se establece en el procedimiento de Excedencias vigente en **tgestiona** España que se ajustará a lo dispuesto en este Convenio

4. Los trabajadores víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a las reducciones de jornada establecidas en este artículo, así como a la reordenación de su jornada laboral con aplicación de flexibilidad horaria por acuerdo el trabajador con la Empresa.

5. Los trabajadores que soliciten reducción de jornada en los supuestos especificados en este artículo, con el objetivo de una mejor conciliación de la vida laboral y personal, podrán solicitar la reducción de la jornada con la disminución proporcional del salario en 1 hora sobre su jornada laboral, reducción que podrá ser compatible con la realización de jornada continua. Para disfrutar de la reducción de jornada el trabajador deberá contar con la concesión expresa de la Empresa quien atenderá a razones organizativas o de servicio. No se podrá compatibilizar esta reducción de 1 hora mientras se disfrute de reducción de la jornada de entrada o salida por permiso de lactancia.

#### **Artículo 56. Nuevas formas de trabajo como medidas de conciliación.**

Con la idea principal de "mejorar la vida de los empleados, facilitar el desarrollo de los negocios y contribuir al progreso de la comunidad donde operamos, proporcionándole servicios innovadores", el Grupo Telefónica y tgestiona como parte del mismo ha desarrollado una innovadora política de Nuevas Formas de Trabajo. Las personas, los espacios y la tecnología son los pilares básicos para crear "el mejor lugar para trabajar", como eje de actuación sobre los Equipos, para ser una compañía, ágil, innovadora y orientada al cliente.

Estas nuevas formas de trabajar aportan valores esenciales para alcanzar una compañía integrada, comprometida y responsable. Si los empleados están ilusionados y comprometidos con el proyecto, repercutirá en el equipo y por extensión en los clientes y en los resultados de la compañía. Para lograrlo, la política de las nuevas formas de trabajo (NFT) apuestan por la gestión por objetivos de trabajo; flexibilidad y movilidad; autonomía y responsabilidad; equilibrio y conciliación; comunicación y cercanía; colaboración y trabajo.

El aumento de la autonomía y flexibilidad, la mayor cercanía entre áreas y el aumento de la eficiencia, así como una buena referencia para los clientes y un avance real hacia la conciliación, son los beneficios que se obtienen de su puesta en marcha.

Un seguimiento y control del cumplimiento de los objetivos es necesario para conocer su evolución y resultados, por lo que resulta básico disponer de las herramientas para conseguirlo. En todo este proceso, es clave la implicación de toda la organización y la comunicación.

El proceso de implantación de las nuevas formas de trabajo debe ser consensuado, por lo que previamente a su implantación, la empresa y el Comité de Empresa negociarán las condiciones en que se irán implantando en tgestiona.

## **CAPITULO XV. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y MEDIO AMBIENTE.**

#### **Artículo 57. Prevención de Riesgos laborales y Medio ambiente.**

1. El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales, prestando especial atención al derecho a la dignidad, intimidad y no discriminación laboral, así como el deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene asimismo, el derecho de participar en la política de prevención y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de la misma, a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia, de acuerdo a lo dispuesto en la legislación vigente.

2. A través de la política de prevención de riesgos laborales de tgestiona, se promoverá la integración de la seguridad y salud laboral en el conjunto de actividades y niveles jerárquicos de la Empresa.

## II Convenio Colectivo de tgestiona 35

3. La organización y los medios preventivos necesarios para tal fin, serán los adecuados a la actividad de la Empresa, contando para ello, con la modalidad preventiva que se estructura a través del Servicio Mancomunado de Prevención de Riesgos Laborales del Grupo Telefónica.
4. Todo el personal que se incorpore a tgestiona tendrá un reconocimiento médico inicial, que tendrá carácter obligatorio.
5. La Empresa velará por la eliminación, cuando esto sea posible, de productos o procesos no respetuosos con la conservación del Medio Ambiente, sustituyéndolos por otros más inocuos. En cualquier caso, en lo referente a productos dañinos para el medio ambiente, se actuará siempre conforme a los principios de mínimo consumo indispensable y posibilidad de reciclaje de los mismos. La Empresa estará abierta a la búsqueda de alternativas viables a las fuentes de energía tradicionales (no renovables), aunque mientras persista la utilización de éstas, se actuará conforme al criterio de reducción de gasto energético en todos los ámbitos de su actividad.

### Artículo 58. Comisión de Seguridad, Salud y Medio Ambiente.

1. Los trabajadores tienen derecho a la información y participación en la Empresa, en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. Esta participación se ejercitara a través de los Delegados de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud.
2. La Empresa proporcionará los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarias para el ejercicio de sus funciones.
3. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores, con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.
4. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Sus normas de funcionamiento y funciones estarán descritas mediante el Reglamento de Funcionamiento Interno del Comité de Seguridad y Salud, aprobado por ambas representaciones, de acuerdo con la legislación vigente.

Los delegados de Prevención serán designados por el Comité de Empresa, entre los trabajadores de tgestiona.

## CAPITULO XVI DERECHOS Y DEBERES LABORALES.

### Artículo 59. Derechos laborales.

1. Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa vigente y el presente Convenio, los de:
  - a) Libre sindicación.
  - b) Negociación colectiva.
  - c) Adopción de medidas de conflicto colectivo.
  - d) Huelga.
  - e) Reunión.
2. En la relación de trabajo, los empleados tienen derecho:
  - f) A la ocupación efectiva.
  - g) A la promoción y formación profesional en el trabajo.
  - h) A no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato. Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales, siempre que se hallaren en

condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

- i) A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales, de tal forma que en la prestación de sus servicios, tendrán derecho a una protección eficaz en materia de prevención de riesgos laborales.
- j) Al respeto de su intimidad y 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. Sólo podrán realizarse registros sobre la persona del empleado, en su mesa de trabajo, efectos particulares y correo electrónico personal, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio de la Empresa y del de los demás empleados, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del empleado y se contará con la asistencia de un representante legal de los empleados o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro empleado, siempre que ello fuese posible.
- k) A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
- l) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
- m) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

#### **Articulo 60. Deberes laborales.**

##### **1. Los trabajadores tienen como deberes básicos:**

- a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.
- b) Observar las medidas legales y reglamentarias de prevención de riesgos laborales que se adopten.
- c) Cumplir las órdenes e instrucciones de la Dirección en el ejercicio regular de sus facultades.
- d) No concurrir con la actividad de la Empresa.
- e) Contribuir a la mejora de la productividad.
- f) Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

##### **2. Los empleados de tgestiona con relación a la información confidencial que de nuestros clientes tienen conocimiento por su actividad y a la que la Empresa debe una especial protección tienen como obligaciones expresas:**

g) Durante el transcurso de la relación laboral y, una vez extinguida ésta, no facilitarán a terceros ni utilizarán fuera del ámbito de la Empresa ningún documento referente a la misma, así como mantener la más estricta reserva y confidencialidad sobre cualquier tipo de información relativa a Telefónica Gestión de Servicios Compartidos España, S.A.U., de la que hayan tenido conocimiento tanto como consecuencia del desarrollo de su actividad laboral, como por cualquier otro medio directo o indirecto. Salvo autorización expresa de la Dirección General, mantendrán absoluto secreto, de manera especial sobre los siguientes asuntos:

- ⌚ Naturaleza y características de los proveedores y clientes de la Empresa.
- ⌚ Estrategia y políticas comerciales
- ⌚ Productos y servicios en fase de diseño, desarrollo o ensayo.
- ⌚ Planes estratégicos de la Empresa.
- ⌚ Especificaciones y ubicación de las instalaciones técnicas.
- ⌚ Procedimientos de trabajo y herramientas informáticas.
- ⌚ Parámetros comerciales y datos de contenido económico o técnico.
- ⌚ Cualquier otra materia que por su carácter pudiera afectar a la actividad comercial o estratégica de la Empresa.
- ⌚ Observar estrictamente, dentro del deber genérico del secreto profesional, el específico relativo al secreto de las comunicaciones.
- ⌚ Si por razón del puesto de trabajo que desempeña, utilizar o accediere a ficheros que contengan datos de carácter personal, en virtud de lo dispuesto

en la Ley Orgánica 5/1992, sobre regulación del tratamiento automatizado de datos de carácter personal, deberá tener en cuenta:

- ① La obligación de guardar el debido secreto profesional respecto de los datos que tenga ocasión de conocer con motivo de su acceso a los ficheros.
- ② La prohibición de utilizar los datos de carácter personal, existentes en los ficheros de la Empresa, para finalidades distintas de aquellas para las que los mencionados datos hubieran sido obtenidos
- ③ La prohibición de ceder o entregar a terceros los datos de carácter personal existentes en los ficheros de la Empresa.

3. Las invenciones o mejoras de los productos, sistemas o aplicaciones desarrollados durante la actividad laboral del trabajador en la Empresa, son retribuidas con el salario pactado y, en consecuencia, serán propiedad de la Empresa.

## **CAPITULO XVII. DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA Y SINDICALES.....**

### **Artículo 61. Comité de Empresa.**

#### **1. Competencias.**

Además de las que de forma concreta les asigna el Estatuto de los Trabajadores (Art. 64), dispondrán de las que a continuación se relacionan:

- a) Designar a los trabajadores que formarán parte, en la proporción correspondiente, en el Comité de Seguridad y Salud.
- b) Designar a los empleados que formen parte en representación de los trabajadores de los tribunales que, en su caso, pudieran constituirse.
- c) Recibir mensualmente la relación de las horas extraordinarias realizadas.
- d) La Empresa emitirá una comunicación al Comité de Empresa y en su caso al sindicato, de los expedientes disciplinarios por faltas graves o muy graves. El Comité dispondrá a tal efecto de un plazo de 5 días hábiles a partir de la recepción de la comunicación para emitir el informe.
- e) Recibir información sobre número de becarios, unidades organizativas a las que están asignados y Universidades o Centros docentes de procedencia.

#### **2. Dotación.**

Para el desarrollo de la actividad propia de los Comités de Empresa, la empresa facilitará un local ubicado en el centro de trabajo principal, equipado con los medios y facilidades adecuados.

#### **3. Medios y facilidades.**

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

- a) Los miembros de los Comités de Empresa podrán expresar colegiadamente con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo las informaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Dirección, en caso de utilización de envíos masivos, a través de su Presidente.
- b) La información requerirá, inexcusablemente, el aval de la firma de un miembro del Comité de Empresa, autorizado para ello, utilizando los tablones de anuncios destinados a este fin, siendo facilitadas por la Empresa las copias necesarias.
- c) Los miembros del Comité, podrán informar a sus representados sobre asuntos de su propia competencia, en los lugares de trabajo, siempre que no se interrumpa o perturbe el proceso productivo.
- d) Entre miembros del Comité de la misma candidatura y los delegados sindicales, puede llevarse a cabo la cesión parcial de horas del crédito mensual, sin que, en

ningún caso, esta cesión supere el 75% de las horas que legalmente tenga reconocidas cada mes el miembro del Comité de Empresa cedente (con el máximo de un liberado y solo una persona / semestre).

e) No se computará en el crédito de horas el tiempo empleado en las reuniones o gestiones llevadas a cabo por iniciativa de la Dirección de la Empresa y cualquier otra comisión de trabajo que se recoja en el presente Convenio.

f) Derecho al percibo de los emolumentos de cualquier especie derivados del trabajo que tuvieran asignado y que no puedan desempeñar con motivo del ejercicio de sus funciones de representación.

g) Acceso a Internet y al correo electrónico de la Empresa, para poder comunicarse con la plantilla en general, comunicándolo a la Dirección, en caso de utilización de envíos masivos, a través del Presidente del Comité de Empresa.

#### **Artículo 62. Secciones Sindicales.**

Para dar cumplimiento a los derechos reconocidos en la L.O.L.S. y a la vez ampliar en lo posible garantías, medios y facilidades de los sindicatos más representativos con implantación en la Empresa dentro del criterio de respeto a la representatividad de los mismos, en la doble vertiente de afiliación y resultados en las elecciones sindicales, se acuerda lo siguiente:

##### **1. - Secciones Sindicales.**

a) En aplicación de la L.O.L.S., los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán, en el ámbito de la Empresa o centro de trabajo, con carácter general:

Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos de su Sindicato.

1. Celebrar reuniones, previa notificación a la Dirección de la Empresa, recaudar cuotas y distribuir información sindical, sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

2. Recibir la información que les remita su Sindicato.

3. A requerimiento de los trabajadores de la Empresa afiliados a los Sindicatos, la Empresa descontará en la nómina mensual respectiva el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a RRHH, un escrito en el que constará con claridad la orden de descuento, Sindicato al que pertenece y la cuantía de la cuota. Las variaciones de la cuota podrán ser comunicadas por la dirección de los Sindicatos a la Empresa, no siendo en estos casos necesaria nueva autorización del trabajador.

b) Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos, dispondrán de los medios siguientes:

1. Tendrán derecho a la utilización de un local compartido adecuado, en el que desarrollar sus actividades, dotados con los medios informáticos y administrativos necesarios para el desarrollo de su actividad.

2. Dispondrán de, al menos, un tablón de anuncios en cada centro de trabajo, ubicado en un lugar de fácil acceso, para la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados de los Sindicatos.

3. Acceso a Internet y al correo electrónico de la Empresa, para poder comunicarse con sus afiliados y la plantilla en general, comunicándolo a la Dirección, en caso de utilización de envíos masivos, a través del Responsable de la Sección Sindical.

4. Podrán organizar, para sus afiliados, durante la jornada laboral 2 asambleas anuales, planificadas con antelación suficiente, siempre que la racional prestación del servicio lo permita, con una duración máxima de 20 minutos cada una, en horario inmediatamente anterior al descanso de la comida o finalización de la jornada, con independencia de las asambleas convocadas por el Comité de Empresa.

5. La Empresa se compromete a atender las necesidades formativas planteadas por los Sindicatos más representativos para sus afiliados. A dicha atención se le dará curso considerando las vacantes que pudieran haber en las distintas convocatorias previstas en el Plan Anual de Formación.

c) La Empresa y las Secciones Sindicales de los Sindicatos con representación en el Comité de Empresa podrán realizar acuerdos en ampliación de estos derechos.

## 2. - Delegados Sindicales.

Las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos con presencia en los Comités de Empresa estarán representadas a todos los efectos, por Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la Empresa.

El número de Delegados Sindicales por cada Sección Sindical de aquellos Sindicatos más representativos que hayan obtenido representación en el Comité de Empresa, será el que establece la LOLS. Para aquellos que superen el 30 % será de uno más.

## 3. - Garantías y Derechos de los Delegados Sindicales.

Los Delegados Sindicales además de las garantías y derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores y en la L.O.L.S. a los miembros de Comité de Empresa y Delegados de Personal se les reconocerá el derecho al percibo de los emolumentos de cualquier especie derivados del trabajo que tuvieran asignado y que no puedan desempeñar con motivo del ejercicio de sus funciones de representación.

# CAPITULO XVIII. REGIMEN DISCIPLINARIO.

## Artículo 63. Régimen disciplinario.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, en virtud de incumplimientos laborales, con el procedimiento establecido en este Capítulo, por cualquiera de las faltas laborales tipificadas en el artículo 63 del presente Convenio en cualquiera de sus grados

La actividad disciplinaria se inicia una vez que se tiene conocimiento de alguna conducta del personal que pueda ser constitutiva de infracción disciplinaria. El procedimiento se iniciará por la Dirección de Recursos Humanos, bien por comunicación de los Directores de cada unidad o bien por propia iniciativa cuando los hechos presuntamente constitutivos de falta laboral no estén relacionados directamente con el puesto de trabajo del empleado.

Los Gerentes y Jefes y empleados que tengan conocimiento de hechos presuntamente cometidos por el personal de la Empresa, que pudieran ser constitutivos de infracción disciplinaria, deberán ponerlo en conocimiento de la Dirección de su unidad en cuanto se tenga conocimiento de la misma, el cual lo comunicará a la Dirección de Recursos Humanos, que habrá de seguir las siguientes pautas:

- Identificación de la persona o personas autoras de los mismos.
- Identificación de la fecha y lugar exacto donde se producen los hechos
- Constancia de testigos que durante los hechos se encuentren presentes.
- Debe versar única y exclusivamente sobre aquellos hechos de los que tengan conocimiento directo, no siendo válidas las declaraciones sobre hechos que se conozcan por referencias.
- Deben describirse los hechos de forma objetiva, intentando no incluir valoraciones sobre conductas de terceros.

La Dirección de Recursos Humanos, por medio de su Director/a, como órgano competente para incoar el procedimiento, una vez que tenga conocimiento de hechos que sean susceptibles de corrección disciplinaria, podrá acordar previamente la realización de una información reservada, que en ningún caso podrá ser superior a 5 días, cuya finalidad no es otra que la de decidir el archivo de las actuaciones, la calificación de la infracción disciplinaria como falta leve o la incoación del expediente disciplinario, permitiendo verificar hasta qué punto existe base racional para estimar que se ha producido una infracción, a fin de evitar la existencia de un procedimiento sancionador con los consiguientes efectos desagradables y gravosos para el presunto culpable.

**Artículo 64. Faltas.**

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia, e intención en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo dispuesto en el presente artículo y en las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral en lo que resulten de aplicación.

**A) Se considerarán Faltas Leves.**

- a) Tres faltas de puntualidad sin que exista causa justificada
- b) Una falta de asistencia al trabajo sin que exista causa justificada
- c) La no comunicación con la antelación debida de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- d) La falta de aseo y de limpieza personal.
- e) Falta de atención y diligencia con el público o los clientes.
- f) Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
- g) La embriaguez ocasional
- h) Falta de respeto a superiores o compañeros
- i) Desobediencia al cumplimiento de las prohibiciones de fumar establecidas por la Empresa conforme a la legislación vigente.

**B) Se considerarán Faltas Graves**

- a) Cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
- b) Faltar dos días al trabajo en un mes sin justificación.
- c) La simulación de enfermedad o accidente.
- d) Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha o tarjeta de control.
- e) Cambiar, mirar o revolver los archivos y efectos de los compañeros sin la debida autorización.
- f) La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
- g) El abandono del trabajo sin justa causa.
- h) La negligencia en el trabajo cuando causa perjuicio grave y la falta grave de atención y diligencia con los clientes.
- i) Abuso en la utilización de los medios técnicos puestos a disposición del trabajador por parte de la Empresa para realizar tareas ajenas al desarrollo del puesto de trabajo (correo electrónico, teléfono, impresoras, etc.).
- j) Reincidencia en el incumplimiento de las prohibiciones de fumar establecidas por la Empresa conforme a la legislación vigente, cuando haya mediado previamente apercibimiento, verbal o escrito, u otra sanción.

**C) Se considerarán Faltas Muy Graves**

- a) Más de cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada
- b) Faltas al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada
- c) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- d) El hurto, el robo o apropiación indebida, tanto a los demás trabajadores como a la Empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la Empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado, el falsear datos, si tienen como finalidad maliciosa conseguir algún beneficio.
- e) La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la Empresa; la continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal; la embriaguez reiterada durante el trabajo; dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la Empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los jefes, compañeros o subordinados y clientes; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad; la reincidencia en falta

grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.

f) El acoso sexual. Se considerará acoso sexual, toda conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo, que afecte a la dignidad de las personas en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros siempre y cuando esta conducta sea indeseada, intimidatoria y denigrante para el sujeto pasivo de la misma.

g) Así mismo se considerará acoso sexual, el sometimiento de una persona a esta conducta cuando tenga efecto sobre el acceso a la formación y promoción profesional y/o el empleo, sobre la continuación del empleo, sobre el salario y/o cualquier otra decisión relativa al ámbito de la relación laboral, sin perjuicio, de las posibles acciones legales que pudieran interponerse al respecto.

h) El acoso moral. Se considera acoso a toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma sistemática sobre una persona en el ámbito de la Empresa, manifestada especialmente a través de reiterados comportamientos, palabras o actitudes que lesionen la dignidad o integridad psíquica del trabajador y que pongan en peligro o degraden sus condiciones de trabajo. Así mismo se considerará acoso moral, el sometimiento de una persona a esta conducta cuando tenga efecto sobre el acceso a la formación y promoción profesional y/o el empleo, sobre la continuación del empleo y/o cualquier otra decisión relativa al ámbito de la relación laboral, sin perjuicio, de las posibles acciones legales que pudieran interponerse al respecto.

i) Las enumeradas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores: La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Las ofensas verbales o físicas a su superior o a las personas que trabajan en el centro de trabajo aunque no pertenezcan a la misma Empresa o a los familiares que convivan con ellos.

j) La trasgresión de la buena fe contractual y de los expresamente dispuesto en los artículos 56 y 57 de este Convenio, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

#### **Artículo 65. Procedimiento Disciplinario por faltas leves.**

Si de la información previa se deriva la existencia de una falta de carácter leve, o la incoación de expediente, la Dirección de RRHH notificará la resolución al trabajador, imponiendo en su caso, la sanción que estime adecuada en función de los hechos acaecidos.

Para la imposición de sanciones, derivadas de faltas de carácter leve, no es precisa la previa instrucción de Expediente Disciplinario. No obstante, siguiendo el principio de que nadie puede ser condenado sin ser oído, se impone la audiencia del interesado como condición imprescindible, previa a la resolución sancionadora.

#### **Artículo 66. Procedimiento Disciplinario por faltas graves y muy graves.**

Al objeto de evitar posibles impugnaciones por prescripción de la falta, la tramitación del expediente deberá ajustarse a los plazos previstos en el artículo 60.2 ET, el cual establece un plazo de prescripción para las faltas graves de 20 días y para los muy graves de 60 días.

Las sanciones impuestas por la Dirección de RRHH, consecuencia de la comisión de faltas graves o muy graves, deben ser fruto de un procedimiento disciplinario, distinguiéndose tres fases: Fase inicial de Incoación del expediente contradictorio, una fase intermedia o de instrucción, y por último una fase de resolución

##### **1. Fase inicial: Incoación del expediente contradictorio y notificación al trabajador**

Será competente para ordenar la incoación del expediente disciplinario por faltas graves y muy graves el/la Director/a de Recursos Humanos. El acto de incoación del expediente exterioriza formalmente la decisión del titular de la potestad disciplinaria de iniciar un procedimiento para establecer la responsabilidad de un trabajador en relación con ciertos comportamientos infractores, el cual debe ser notificado al trabajador, al Comité de Empresa y a los delegados sindicales, siempre que el trabajador comunique a la Empresa su afiliación al recibir la comunicación de la Empresa. El Comité de Empresa y los Delegados

## **II Convenio Colectivo de tgestiona 42**

sindicales, en su caso, dispondrán a tal efecto de un plazo de 5 días hábiles a partir de la recepción de la comunicación para emitir un informe.

En esta notificación debe hacerse constar claramente la voluntad Empresarial de iniciar un procedimiento disciplinario con las consecuencias sancionadoras que de él podrán derivarse. El escrito de notificación de la apertura del expediente deberá incluir los nombres de aquellos sujetos que van a desempeñar las funciones de instructor y secretario. El nombramiento podrá realizarse con posterioridad a la notificación realizada al trabajador, debiéndose comunicar a éste.

Iniciado el procedimiento, el/la Directora/a de RRHH que acordó la incoación del expediente, podrá adoptar las medidas provisionales que estime oportunas para asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer.

### **2. Fase intermedia o de instrucción.**

#### **a. Nombramiento de instructor y secretario.**

El/la directora/a de Recursos Humanos designará en el caso de que no lo haya nombrado anteriormente, un Instructor y un secretario para la tramitación del expediente, constituyendo una garantía de imparcialidad para el trabajador, que favorece la contradicción entre las partes. Una vez decidido el nombramiento de instructor y secretario, en el caso de que no se hubiera producido en la notificación inicial, el resultado de la elección deberá ser comunicado al trabajador inculpado.

#### **b. Elaboración del pliego de cargos**

El Instructor ordenará la práctica de cuantas diligencias sean adecuadas para la determinación y comprobación de los hechos y en particular cuantas pruebas puedan conducir a su esclarecimiento y a la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción. Como primeras actuaciones, procederá a recibir declaración al presunto inculpado y a evacuar cuantas diligencias se deduzcan de la comunicación que motivó la incoación del expediente y de lo que aquél hubiera alegado en su declaración.

A la vista de las actuaciones practicadas y en un plazo no inferior a cinco días hábiles, contados a partir de la incoación del procedimiento, el instructor formulará el correspondiente pliego de cargos, figurando en el mismo los hechos imputados, con expresión, en su caso, de la falta presuntamente cometida, y de las sanciones que puedan ser de aplicación.

El Instructor deberá proponer en el momento de elaborar el pliego de cargos, a la vista de las actuaciones practicadas, el mantenimiento o levantamiento de la medida de suspensión provisional que, en su caso, se hubiera adoptado.

#### **c. Audiencia al trabajador: El Pliego de descargos y proposición de pruebas**

El pliego de cargos se notificará al inculpado concediéndosele un plazo de cinco días para que pueda contestarlo con las alegaciones que considere convenientes a su defensa y con la aportación de cuantos documentos considere de interés. En este trámite deberá solicitar, si lo estima conveniente, la práctica de las pruebas que para su defensa sean necesarias.

Tratándose de miembros del Comité de Empresa o Delegado de personal y Delegados Sindicales, se notificará el pliego de cargos a los restantes integrantes del Comité de Empresa o Delegado de Personal o Delegados Sindicales si los hubiera.

En el caso de sanciones por faltas graves y muy graves a trabajadores afiliados a un sindicato, antes de sancionarlos, habrá de darse trámite de audiencia a los delegados sindicales, siempre que a la Empresa le conste la afiliación y existan en la misma, delegados sindicales.

Contestado el pliego o transcurrido el plazo sin hacerlo, el Instructor podrá acordar la práctica de las pruebas solicitadas que juzgue oportunas. Así como la de todas aquellas que considere pertinentes. Para la práctica de las pruebas se dispondrá de tres días. El Instructor podrá denegar la admisión y práctica de las pruebas para averiguar cuestiones que considere innecesarias, debiendo motivar la denegación.

El Instructor formulará dentro de los tres días siguientes, la propuesta de resolución, en la que fijará con precisión los hechos, motivando, en su caso, la denegación de las pruebas propuestas por el inculpado, hará la valoración jurídica de los mismos para determinar la falta que se estime cometida, señalándose la responsabilidad del trabajador así como la sanción a imponer, remitiéndose a la Dirección de Recursos Humanos para dictar la decisión que corresponda o, en su caso, ordenará al instructor la práctica de las diligencias que considere necesarias.

### **3.- Terminación.**

## **II Convenio Colectivo de tgestiona 43**

La Resolución que pone fin al procedimiento disciplinario, deberá adoptarse en el plazo de tres días a contar desde la propuesta de resolución, y resolverá todas las cuestiones planteadas en el expediente. Habrá de ser motivada y en ella no se podrán aceptar hechos distintos de los que sirvieron de base al pliego de cargos y a la propuesta de resolución, sin perjuicio de su distinta valoración jurídica.

En la Resolución que ponga fin al procedimiento disciplinario deberá determinarse con toda precisión la falta que se estime cometida señalando los preceptos en que aparezca recogida la clase de falta, el trabajador responsable y la sanción que se impone, haciendo expresa declaración en orden a las medidas provisionales adoptadas durante la tramitación del procedimiento.

### **Artículo 67. Sanciones.**

Las sanciones que, conforme a la gravedad de la falta cometida podrán ser de aplicación, son las que se enumeran en el presente artículo.

#### **A) Sanciones por Faltas Leves:**

- 1.- Amonestación verbal
- 2.- Amonestación por escrito
- 3.- Suspensión de empleo y sueldo por un día.

#### **B) Sanciones por Faltas Graves:**

- 1.- Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días
- 2.- Inhabilitación por plazo no superior a un año para el ascenso a categoría superior
- 3.- Cambio de centro de trabajo
- 4.- Pérdida temporal de cargo o función hasta un máximo de seis meses.

#### **C) Sanciones por Faltas Muy Graves:**

- 1.- Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- 2.- Pérdida temporal del cargo o función desde seis meses hasta un máximo de un año
- 3.- Inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender a otra categoría superior
- 4.- Inhabilitación temporal o definitiva para el manejo de la caja u otros medios de pago, cuando haya sido sancionado por motivos pecuniarios.
- 5.- Despido

### **Artículo 68. Prescripción de las faltas.**

La prescripción de faltas constituye una de las causas de extinción de la responsabilidad del trabajador derivada del transcurso de un determinado período de tiempo sin haber perseguido disciplinariamente un hecho sancionable.

El plazo para que sea de aplicación el instituto de la prescripción varía en función de que el hecho constitutivo de sanción disciplinaria fuera constitutivo de falta muy grave, grave o leve. El término de la prescripción comenzará a correr desde el día en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los 6 meses de haberse cometido.

La prescripción de las faltas será la indicada en el artículo 60.2 ET, el cual establece un plazo de prescripción para las faltas leves de 10 días, para las faltas graves 20 días y para los muy graves 60 días.

### **Artículo 69. Ejecución de las sanciones.**

Las sanciones disciplinarias se ejecutarán en el plazo de diez días desde la notificación de la resolución que las imponga, salvo que, cuando por causas justificadas, se establezca otro distinto en la resolución. La interposición de demanda ante la jurisdicción laboral no interrumpe por sí mismos la ejecución de la sanción salvo que exista pronunciamiento jurisdiccional en tal sentido.

**II Convenio Colectivo de Gestión 44**

Los abajo firmantes rubrican el texto del presente Convenio Colectivo y cada una de sus cuarenta y seis hojas, en Madrid a ocho de abril del año dos mil siete.

**En calidad de Presidente de la Mesa Negociadora, En calidad de Secretario de la Mesa Negociadora,**

Fdo: Luis Alonso Sánchez Ramos. Fdo: Arsacio Gonzalo López González.

**En representación de la Empresa, En Representación del Comité de Empresa,**

Fdo: José Antonio Avila Martín. Fdo: Miguel Ángel López García

**Administrador Único. Presidente del Comité de Empresa.**

Fdo: Tatiana Espinosa de los Monteros Rosillo Fdo: Javier Colorado Crespo

**Directora de Recursos Humanos Vocal del Comité de Empresa.**

Fdo: María del Carmen Melero Bénitez. Fdo: Marcos Cardoso Zorrilla

**Jefe de Administración de RR.HH. Vocal del Comité de Empresa.**

**Como Asesores del Comité de Empresa, en representación de los dos Sindicatos con presencia en dicho Comité: Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores (UGT).**

**En representación de CC.OO., En representación de UGT,**

Fdo: Marco Antonio Espinosa Espinosa. Fdo: Jesús García García.

