

JUEVES, 27 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 101

## CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2021-4557** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Serconinfo, SL, para el periodo 2021-2022.*

Código 39100362012015.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Serconinfo, SL, para el periodo 2021-2022, suscrito el 23 de diciembre de 2020, por la Comisión Negociadora del mismo integrada por la persona designada por la empresa en su representación y el Delegado de personal en representación de los trabajadores afectados; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como en el Decreto 7/2019, de 8 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 209/2019, de 13 de noviembre, por el que se aprueba la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo y Políticas Sociales

#### ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del Convenio Colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 17 de mayo de 2021.  
El director general de Trabajo,  
Gustavo García García.

JUEVES, 27 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 101

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SERCOINFO, S. L.

### Preámbulo

Este Convenio está concertado por la representación de la Empresa y la representación sindical de la misma, estando ambas legitimadas y constituidas de acuerdo con lo dispuesto en el título III del Estatuto de los trabajadores.

### Capítulo I

#### Extensión y eficacia

##### **Artículo 1. Ámbito de aplicación.**

El presente Convenio de Trabajo establece las normas básicas en las relaciones laborales entre Sercoinfo, S.L. y sus trabajadores, cualquiera que sea su categoría laboral.

##### **Artículo 2. Ámbito territorial.**

Las normas de este Convenio serán de aplicación en todos los centros de trabajo que la Empresa tiene en la actualidad (o en aquellas que pudieran establecerse en un futuro) en la Comunidad Autónoma de Cantabria.

##### **Artículo 3. Ámbito temporal.**

El presente Convenio entrará en vigor el día de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria. No obstante, los efectos de este Convenio serán desde el día 1 de enero de 2021.

La vigencia de este Convenio es por el período del día 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2022, prorrogándose tácitamente por períodos anuales, y de no mediar denuncia del mismo por cualquiera de las partes intervinientes.

##### **Artículo 4. Denuncia.**

Cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión del Convenio, formulando la denuncia del mismo por escrito, ante la otra parte y ante la autoridad laboral con tres meses de antelación al vencimiento del plazo de vigencia o cualquiera de sus prórrogas.

### Capítulo II

#### Absorción y compensación

##### **Artículo 5. Absorción y compensación.**

Las condiciones económicas de toda índole pactadas en este Convenio forman un todo orgánico y sustituirán, compensarán y absorberán en cómputo anual y global a todas las existentes al 31 de diciembre de 2018, cualquiera que sea la naturaleza, origen o denominación de las mismas. Se respetarán las situaciones personales que con carácter global y en conjunto anual excedan de las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose «ad personam».

CVE-2021-4557

JUEVES, 27 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 101

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

En caso de que existiera algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones económicas que, consideradas en su conjunto anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para los trabajadores de su misma categoría profesional, se le mantendrán y respetarán con carácter estrictamente personal, mientras permanezca en la misma categoría.

#### **Artículo 7.**

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

### **Capítulo III**

#### **Comisión Paritaria**

#### **Artículo 8.**

Se constituye una Comisión Paritaria, la cual estará integrada por los miembros de la Empresa y de la Representación de los trabajadores firmantes de este convenio, cuyas funciones serán las que a continuación se indican:

- a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
- b) Celebración de conciliación preceptiva en la interposición de conflictos colectivos que suponga la interpretación de las normas del presente Convenio.
- c) Seguimiento de la aplicación de lo pactado. Los sindicatos y las asociaciones empresariales podrán presentar denuncia ante la Comisión Paritaria informando de incumplimientos realizados por empresas o sindicatos, acordando las acciones a tomar.
- d) Las funciones previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores relativas al procedimiento de inaplicación en las empresas de las condiciones de trabajo previstas en este convenio.
- e) Cualquier otra que pueda estar encomendada por disposición legal o regulada en este Convenio.

En estos casos se planteará por escrito la cuestión objeto del litigio ante la Comisión de Interpretación, Conciliación y Arbitraje, la cual se reunirá necesariamente en el plazo de diez días naturales a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir el informe en el mismo plazo de tiempo.

Se establece el carácter vinculante del pronunciamiento de la Comisión en el arbitraje de los problemas o cuestiones derivadas de la aplicación de este Convenio que le sean sometidas por acuerdo de ambas partes, siempre que el pronunciamiento se produzca por unanimidad de los miembros asistentes a la Comisión Paritaria.

La Comisión fija como sede de las reuniones el domicilio social de la Empresa, calle Hacienda de Pavones, Nº 248, 1º A, de Madrid. Cualquiera de los componentes de esta Comisión podrá convocar dichas reuniones. La parte convocante estará obligada a comunicarlo a todos los componentes por escrito.

JUEVES, 27 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 101

La Comisión Paritaria estará formada por dos miembros, uno de la representación empresarial y otra de la representación de los trabajadores, firmantes, igualmente, del presente Convenio Colectivo.

En caso de desacuerdo de la Comisión, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas.

#### **Capítulo IV**

##### **Organización del trabajo en la empresa**

###### **Artículo 9. Organización y modificación de las condiciones del trabajo.**

La organización del trabajo, de acuerdo con lo previsto en este Convenio corresponde a la Dirección de la Empresa, que la desarrollará dentro de los límites del ejercicio regular de sus facultades de organización, dirección y control de trabajo, y atendiendo a las necesidades técnico-económicas existentes en cada momento.

La movilidad funcional, como manifestación de ese poder de dirección, se ejercerá de acuerdo a las necesidades empresariales y a lo previsto en el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores, respetando, en todo caso, los derechos económicos y profesionales de los trabajadores. A estos efectos los grupos profesionales serán los definidos en el artículo 15 de este Convenio.

#### **Capítulo V**

##### **Sección 1ª Clasificación según la permanencia**

###### **Artículo 10.**

En función de su permanencia, los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido, por duración determinada y por cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizada por la Legislación vigente.

Será personal contratado para obra o servicio determinado a aquél cuya misión consista en atender la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la empresa, gozando de sustantividad propia de acuerdo con lo establecido en el artículo 15.a) del Estatuto de los trabajadores. Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

- Cuando finalice la obra o el servicio con el cliente.
- Cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa.
- Cuando el contrato de arrendamiento de servicios, se resuelva parcialmente por el cliente, se producirá automáticamente una extinción parcial equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio.

JUEVES, 27 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 101

A efectos de la determinación de los trabajadores afectados por esta situación, se elegirán primero los de menor antigüedad, y caso de tener la misma, se valorarán las cargas familiares, informando en todo caso a la Representación de los trabajadores.

Será personal eventual aquel que ha sido contratado por la empresa con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, siempre que la duración máxima de estos contratos no tenga una duración superior a seis meses en un plazo de doce meses, de acuerdo con lo establecido en el artículo 15.b) del Estatuto de los trabajadores.

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

Será personal temporal, aquél que haya sido contratado en virtud de las disposiciones legales vigentes y específicas de este tipo de contrato. Tanto el régimen jurídico de estos tipos de contratos como el de aquellos otros no incluidos en este artículo, será el establecido en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

#### **Artículo 11.**

Será fijo de plantilla:

- a) El personal contratado por tiempo indefinido una vez haya superado el tiempo de prueba.
- b) El personal eventual cuya relación contractual supere el período de seis meses, dentro de doce meses, con independencia de las contrataciones que pueda llevar a cabo la Empresa como consecuencia de los contratos de duración determinada sujetos al empleo protegido
- c) El personal que, contratado para servicio determinado, siguiera prestando servicio en la empresa terminado aquél.
- d) El personal interino que, una vez reincorporado al servicio el sustituido, siga prestando servicio de carácter permanente no interino en la Empresa.

La empresa garantizará al menos un 60% de personal fijo en plantilla

#### **Artículo 12.**

El personal eventual, interino y contratado para servicios determinados, lo deberá ser por escrito, consignándose la causa genérica de la eventualidad o interinidad, así como la duración o el servicio objetivo del contrato.

#### **Artículo 13. Periodo de prueba.**

Todo el personal de nuevo ingreso será sometido a un periodo de prueba, durante el cual cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin derecho a indemnización de ningún tipo. El periodo de prueba no podrá exceder del siguiente tiempo según la categoría profesional:

Personal Directivo: Seis meses.

Personal Cualificado: Tres meses.

Personal Administrativo: Tres meses.

Personal Mandos Intermedios: Dos meses.

Personal Operativo: Un mes.

JUEVES, 27 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 101

Personal Oficios varios: Quince días.

No podrá establecerse un periodo de prueba para aquellos trabajadores que con anterioridad han estado contratados por la empresa.

El período de prueba pactado, quedará en suspenso por un período máximo de dos meses en caso de enfermedad común o accidente no laboral, y de tres meses en caso de enfermedad profesional o accidente de trabajo.

### Sección 2ª Clasificación según funciones

#### Artículo 14.

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio Colectivo, son meramente enumerativas, no limitativas y no suponen la obligación de tener previstas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de la Empresa no lo requieren.

#### Artículo 15. Clasificación general.

El personal que presta sus servicios en Sercoinfo, S.L. se clasificará en los grupos que a continuación se indican:

#### **GRUPO PROFESIONAL I. PERSONAL DIRECTIVO**

1.- Criterios generales. Los trabajadores pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización, conforme al programa establecido, el establecimiento y mantenimiento de las estructuras productivas y de apoyo, y el desarrollo de la política industrial, financiera y comercial. Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisibles, grupos, etc., en que se estructura la empresa y que responde siempre a la particular ordenación de la misma.

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

En este grupo se comprenden los siguientes niveles funcionales:

- a) Director/a General
- b) Director/a Administrativo/a
- c) Director/a Comercial
- d) Director/a de Personal
- e) Jefe/a de Departamento
- f) Titulado/a de Grado superior
- g) Titulado/a de Grado medio
- h) Graduado/a Universitario/a
- i) Gerente y/o Delegado/a Provincial

### **GRUPO PROFESIONAL II: PERSONAL ADMINISTRATIVO**

1.- Criterios generales. Significan la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad, dando cuenta de su gestión.

2.- Formación. Titulación de formación profesional, bachillerato o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión, completada con experiencia adquirida en el puesto de trabajo.

En este grupo se comprenden los siguientes niveles funcionales:

- a) Jefe/a de Primera Administrativo/a
- b) Jefe/a de Segunda Administrativo/a
- c) Oficial/a de Primera Administrativo/a
- d) Oficial/a de Segunda Administrativo/a
- e) Jefe/a de Ventas
- f) Vendedor/a
- g) Auxiliar
- h) Aspirante
- i) Telefonista

### **GRUPO PROFESIONAL III. PERSONAL DE MANDOS INTERMEDIOS.**

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

2.- Formación. Titulación de formación profesional o similar o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios de grado medio.

En este grupo se comprenden los siguientes niveles funcionales:

- a) Encargado/a – Encargado/a General.
- b) Supervisor/a

### **GRUPO PROFESIONAL IV. PERSONAL OPERATIVO.**

1. Criterios generales. Los trabajadores de este grupo realizarán tareas que se ejecuten bajo dependencia de encargados/as o supervisores/as, normalmente con un alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales de carácter elemental.

2. Formación. Graduado escolar, graduado en ESO o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión. En este grupo se comprenden los siguientes niveles funcionales:

- a) Auxiliar de servicios.
- b) Conductor/a – Repartidor/a.
- c) Azafata/o.
- d) Cajero/a - aparcador/a.
- e) Operador/a.
- f) Bombero/a.
- g) Agente social.
- h) Grabador/a de datos.

### **GRUPO PROFESIONAL V. PERSONAL DE OFICIOS VARIOS.**

1.- Criterios generales. Los trabajadores de este grupo realizarán tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, y que no precisan formación específica, y que ocasionalmente pueden necesitar un pequeño período de adaptación.

2. Formación. La de los niveles básicos obligatorios, y en general, conocimientos a nivel de formación básica. Comprende los siguientes niveles funcionales:

- a) Ayudante
- b) Mozo/peón

### **Sección 3ª Definiciones de las categorías profesionales**

#### **Artículo 16. Personal directivo y titulado.**

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

b) Director/a Administrativo/a.- Es quien con título adecuado o con amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones administrativas en su más amplio sentido y planifica, programa y controla la administración de la Empresa.

c) Director/a Comercial.- Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones comerciales en su más amplio sentido y planifica, controla y programa la política comercial de la empresa.

d) Director/a de Personal.- Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica asume la dirección y responsabilidad de las funciones relacionadas con la gestión de personal en su amplio sentido.

e) Jefe/a de Departamento.- Es quien con o sin título bajo la dependencia directa de la dirección de que dependa, lleva la responsabilidad directa de uno o más departamentos.

f) Titulado/a de Grado Superior o Titulado/a de Grado Medio.- Titulados son aquellos que aplican sus títulos de grado superior (Licenciatura y Doctorado) o en grado medio (Perito, Graduado Social o Diplomatura universitario).

g) Gerente y/o Delegado/a Provincial.- Es el trabajador que actúa como máximo representante de empresa en la provincia y asume las funciones de dirección, representación y organización en el ámbito de la misma.

#### **Artículo 17. Personal administrativo.**

a) Jefe/a de 1ª.- Es el empleado que, provisto de poderes o no, lleva la responsabilidad y dirección de una o más secciones administrativas, imprimiéndoles unidad y dirigiendo y distribuyendo el trabajo.

b) Jefe/a de 2ª.- Es el empleado que, provisto o no de poderes limitados a las órdenes del Jefe/a de 1ª, si lo hubiere, realiza trabajos de superior categoría que los oficiales, estando encargado de orientar o dar unidad a la sección o dependencia que dirige, así como distribuir los trabajos entre el personal que de él dependa.

c) Oficial de 1ª.- Es el Empleado que tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual ejerce iniciativa y posee responsabilidad, con o sin empleados a sus órdenes.

d) Oficial de 2ª.- Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringidas, realiza tareas administrativas de carácter secundario.

e) Jefe/a de Ventas.- Es el empleado que, provisto o no de poderes limitados, y bajo el control e instrucción de la Dirección Comercial de la empresa, está encargado y tiene la responsabilidad directa de la promoción comercial y captación de clientes para la empresa.

JUEVES, 27 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 101

f) Auxiliar.- Es el empleado mayor de dieciocho años que dedica su actividad a tareas y operaciones administrativas elementales y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina.

g) Vendedor/a.- Es el empleado afecto al Departamento Comercial de la Empresa y a su único servicio, que realiza las funciones de prospección del mercado y la promoción y venta de los servicios propios de la Sociedad, realizando los desplazamientos necesarios tanto para la captación de clientes, como para la atención de los mismos, una vez contratados.

h) Aspirante.- Es el empleado de edad comprendida entre los dieciséis a dieciocho años que se inicia en los trabajos de contabilidad, burocráticos o comerciales para alcanzar la necesaria práctica profesional.

i) Telefonista.- Es el empleado que tiene como principal misión estar al servicio y cuidado de una centralita telefónica, pudiendo realizar tareas administrativas auxiliares.

#### **Artículo 18. Mandos intermedios.**

a) Encargado/Encargado General.- Es el empleado que, procedente o no del grupo operativo, y por sus condiciones humanas y profesionales, con plena responsabilidad y a las inmediatas órdenes de sus superiores de una forma más práctica que teórica, cuida y es responsable del orden, disciplina, vigilancia, distribución, asignación del trabajo y ejerce las funciones específicas que le son delegadas con control general de todos los supervisores sobre el comportamiento de sus empleados/as para su gratificación y promoción.

b) Supervisor/a.- Es aquel trabajador que tiene por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a los demás empleados, organizando estas y respondiendo de su correcta ejecución, dando cuenta inmediatamente al Encargado o jefe inmediato correspondiente de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas, encargándose de mantener la disciplina y pulcritud entre sus empleados. La empresa se compromete a promover el nombramiento de trabajadores en esta categoría, siempre que la dimensión de las plantillas de las diferentes delegaciones lo justifique y las necesidades del servicio lo aconsejen.

#### **Artículo 19. Personal operativo.**

a) Auxiliar de Servicios.- Es el trabajador mayor de dieciocho años que desempeña, con formación suficiente, uniformado o no con las prendas y distintivos que la Empresa determine necesarios para la correcta prestación del servicio, tareas auxiliares, en todo tipo de inmuebles, entre otras las siguientes:

1. Las de Información en los accesos, custodia y comprobación del estado y funcionamiento de instalaciones y de gestión auxiliar, realizadas en edificios particulares.
2. En general, la comprobación y control del estado de calderas e instalaciones generales en cualesquiera clase de inmueble, para garantizar su funcionamiento y seguridad física.
3. El control de tránsito en zonas reservadas o de circulación restringida en el interior de fábricas, plantas de producción de energía, grandes centros de proceso de datos y similares.
4. Tareas de recepción, comprobación de visitantes y orientación de los mismos, así como las de control de entradas, documentos o carnés privado, en cualquier clase de edificios o inmuebles.

b) Conductor/a.- Son aquellos trabajadores que estando en posesión del permiso de conducir adecuado al vehículo a utilizar, podrá desempeñar las funciones de mensajería, transporte de material o personal.

JUEVES, 27 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 101

c) Azafata/o.- Es la persona mayor de dieciocho años, encargada de recibir a los clientes, personal o telefónicamente, proporcionar la información que soliciten dentro de sus funciones, anunciarles y conducirles ante la persona o personas con quien deseen hablar, atienden las solicitudes de información o de entrevistas, concierta las mismas, las prepara en sus aspectos formales.

d) Cajero/a – Aparcador/a.- Es el trabajador, mayor de edad, con aptitudes e instrucción suficiente para desempeñar uniformado, y con medios de protección autorizados, tareas elementales de mantenimiento, conservación y control preventivo en general, excepto aquéllas que reglamentariamente correspondan al personal de Seguridad relacionado por la Ley 23/1992. Sus funciones son:

1. Efectuar cobros, tanto de horas como de abonos, de los Clientes del aparcamiento, efectuando los correspondientes arqueos de caja, en cada relevo, así como cobros y pagos autorizados expresamente por el Cliente.

2. Controlar y dirigir el tráfico dentro del aparcamiento, moviendo vehículos de usuarios, en caso de necesidad.

3. Interesarse, de forma continua, por el estado de conservación y funcionamiento de las distintas instalaciones y/o servicios del inmueble, especialmente las de agua, electricidad, depósitos de combustibles, alumbrado, climatización, incendios, etc., realizando a tales efectos las tareas de mantenimiento precisas.

4. Prestar sus servicios realizando continuas y detalladas rondas, observando el estado y funcionamiento de las mencionadas instalaciones e informando al Cliente por escrito diariamente de las anomalías observadas.

5. Custodiar con la diligencia debida las llaves y demás equipos auxiliares que le pudieran ser entregados al Cliente.

6. Colaborar en tareas de extinción de incendios, prestación de primeros auxilios, evacuación por emergencias, etc., en aquellos casos que fuese necesario.

e) Operador/a.- Es aquel trabajador mayor de dieciocho años, que desempeña las funciones de recepción de llamadas telefónicas, información a clientes sobre contratación de servicios a terceros, así como otros trabajos administrativos complementarios.

f) Bombero.- Es el trabajador mayor de dieciocho años que, con formación suficiente y los medios técnicos necesarios, ya sean químicos o mecánicos, incluidos medios de locomoción, realizan tareas de control, prevención y extinción de incendios, incluyendo entre sus tareas, cuando se lo encomienden, la participación en la evacuación de personas.

g) Agente social.- Es aquel trabajador proveniente de colectivos desfavorecidos en el mercado laboral, para realizar funciones de información en la vía pública, cuidado de jardines, ayuda en eventos públicos, colaboración en las salidas de los colegios, etc.

h) Grabador de datos.- Es el trabajador mayor de dieciocho años cuyas funciones consisten en grabar datos en el ordenador, referidas a facturas, albaranes y demás documentos del tráfico mercantil y comercial, para su posterior tratamiento.

#### **Artículo 20. Oficios varios.**

a) Ayudante.- Es aquel trabajador/a menor de dieciocho años encargado/a de realizar tareas concretas que no constituyen labor calificada de oficio, o que bajo la inmediata dependencia de un oficial, colabora en funciones propias de éste, bajo su responsabilidad.

CVE-2021-4557

JUEVES, 27 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 101

b) Mozo/Peón.- Es el operario mayor de dieciocho años encargado a de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzos y atención, sin la exigencia de práctica operativa alguna.

#### **Artículo 20 bis. Trabajos de categoría superior e inferior.**

La empresa, en caso de necesidad, podrá exigir de sus trabajadores la realización de trabajos de categoría superior con el salario que corresponda a la nueva categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa del cambio. Este cambio no podrá tener una duración superior a tres meses ininterrumpidos, debiendo el trabajador, reintegrarse a su antiguo puesto y categoría al finalizar aquel período. Si un trabajador ocupara el puesto de categoría superior durante doce meses alternos, consolidará el salario de dicha categoría a partir de ese momento, sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de esa categoría. Estas consolidaciones no son aplicables a los casos de sustitución por incapacidad temporal o licencia, en cuyos casos, la realización de trabajos de categoría superior cesará en el momento en que se reincorpore a su puesto de trabajo el sustituido. El trabajador que realice por motivos de auténtica necesidad funciones de categoría inferior a la suya conservará el salario de su categoría profesional. Esta situación no podrá ser superior a tres meses de duración. La Empresa evitará reiterar que la realización de trabajos de inferior categoría recaiga en un mismo trabajador. Si el cambio de destino para el desempeño de trabajos de categoría inferior tuviera su origen en la petición del trabajador, se asignará a éste la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

### **Capítulo VI**

#### **Artículo 21. Lugar de trabajo.**

Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de los servicios, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la Empresa, que procederá a la distribución de su personal entre sus diversos lugares de trabajo de la manera más racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad. A estos efectos se entenderán por localidad tanto el municipio de que se trate, como las macro-concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo, aunque administrativamente sean municipios distintos siempre que estén comunicados por medios de transporte públicos a intervalos no superiores a media hora, a la entrada y/o salida de los trabajadores. El personal de la Empresa que desempeñe tareas operativas, podrá ser cambiado de un centro de trabajo a otro, de acuerdo con las facultades expresadas, dentro de una misma localidad. Como principio general, la Empresa deberá utilizar, a ser posible, para cualquier lugar de trabajo a aquellos trabajadores que residan cerca de aquél. Los trabajos realizados dentro de la zona definida como Municipio o Localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los trabajadores de la Empresa.

#### **Artículo 22. Destacamentos.**

Se entenderá por destacamento el cambio temporal de residencia de un trabajador a una población situada fuera de la localidad, para atender trabajos encomendados por la Empresa. El destacamento no podrá durar más de tres meses, procurándose escoger para el mismo el personal que resulte menos perjudicado, prefiriéndose en primer lugar, a los que hayan solicitado la realización del destacamento, si reune la capacidad suficiente para desempeñar las tareas del mismo. El personal destacado tendrá derecho al percibo de los salarios, dietas y gastos de viaje que por su categoría le corresponda hasta su finalización o conversión en traslado por necesidades del servicio.

JUEVES, 27 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 101

El acuerdo para la asignación al destacamento será entre el trabajador y la Empresa, y en caso de no haber acuerdo, será oída la representación de los trabajadores.

#### **Artículo 23. Desplazamientos.**

El personal que salga de su residencia por causa del servicio desplazándose fuera de su Municipio o Localidad, en el sentido que a tal palabra se le da en el artículo 21 del presente Convenio Colectivo tendrá derecho al percibo de dietas. En el caso de que no se desplace en vehículo de la Empresa, tendrá derecho a que se le abone, además, el importe del billete en medio de transporte idóneo.

Si el desplazamiento se realizase en vehículo particular del trabajador, se abonarán 0,26 € el kilómetro. Esta cantidad no experimentará incremento económico alguno durante el periodo de vigencia de este Convenio.

#### **Artículo 24. Importe de las dietas.**

El importe de las dietas será desde el 1 de enero de 2021 y hasta el 31 de diciembre de 2022 de:

- 9,50 € cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de la localidad.
- 15,00 € cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad.
- 30,00 € cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas.

Si el desplazamiento fuera superior a siete días, el importe de la dieta completa será de 27,50 € a partir del octavo día.

Estas cantidades no experimentarán incremento económico alguno durante el periodo de vigencia de este Convenio.

#### **Artículo 25. Traslados.**

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

- a) Petición del trabajador o permuta.
- b) Mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, por escrito.
- c) Por necesidades del servicio, previo informe de la representación de los trabajadores.

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

La fecha de petición del traslado o permuta se considerará prioritaria para acceder a la misma. Los traslados realizados por mutuo acuerdo se regirán por los pactos que se hayan establecido por escrito. En los traslados por necesidades del servicio, la Empresa habrá de demostrar la urgencia de las necesidades y tendrán en cuenta las circunstancias personales, familiares y sociales de los trabajadores. En todo caso dichos traslados deberán de ser notificados a la representación de trabajadores, a los efectos legales oportunos de negociación e impugnación de los mismos. El traslado por tal motivo, dará derecho al abono de gastos de viaje, traslado, así como los de los familiares que con él convivan, el transporte gratuito del mobiliario y enseres y a una indemnización equivalente a dos mensualidades de salario real. El trabajador que haya sido trasladado por necesidades del servicio, no podrá ser trasladado de nuevo en un plazo de cinco años, salvo acuerdo mutuo por escrito. El destacamento que supere en duración el período de tres meses, en la misma población, se considerará como traslado por necesidades del servicio.

## **Capítulo VII**

### **Artículo 26. Jornada del trabajo.**

La jornada de trabajo durante la vigencia del presente Convenio, será de mil setecientos noventa y tres horas anuales de trabajo efectivo en cómputo mensual a razón de ciento sesenta y tres horas por mes para la vigencia del presente Convenio, pudiendo ser continuada o dividida sin que en este caso pueda serlo en más de dos períodos. Dadas las especiales características de la actividad de la Empresa, se podrán establecer horarios flexibles desde las 0 horas a las 24 horas del día, en atención a las necesidades del servicio. Así mismo, si un trabajador no pudiera realizar su jornada mensual, deberá compensar su defecto en los dos meses siguientes.

Entre la jornada terminada y la siguiente, deberá mediar un mínimo de trece horas.

La empresa informará a los representantes de los trabajadores, del correspondiente horario de trabajo, turnos y relevos y organización del trabajo para la mejor eficacia y rendimiento. Los trabajadores podrán intercambiarse los turnos entre ellos (incluidos los que coincidan en festivos y/o fines de semana), previa comunicación a la empresa, con una antelación de veinticuatro horas. Los trabajadores que realicen su jornada laboral en la noche del 24 al 25 de diciembre, así como la noche del 31 de diciembre al 1 de enero, percibirán una compensación económica de 50 € o en su defecto, a opción del trabajador, de un día de descanso compensatorio. Esta cantidad no experimentará incremento económico alguno durante el periodo de vigencia de este Convenio.

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

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el art. 26 de este Convenio Colectivo, siendo los importes a abonar para el año 2021 los que se indiquen en el Anexo, cualquiera que sea el momento en que se realice, dentro de las veinticuatro horas del día.

### **Artículo 28. Vacaciones.**

1.- Todo el personal trabajador disfrutará de unas vacaciones retribuidas, no sustituibles por compensación económica. Tendrán una duración de treinta y un días naturales para todo el personal de la empresa que lleve un año al servicio de la misma. El importe de las vacaciones será por el total de la tabla salarial del Anexo y por los mismos conceptos, incluido el complemento de antigüedad.

2.- En la empresa se establecerá un turno rotativo de disfrute de vacaciones. El período que constituye turno se determinará de acuerdo entre la empresa y el Comité de Empresa o Delegados de personal, debiéndose fijar el cuadro de vacaciones, al menos con una antelación de dos meses al inicio del período anual de vacaciones.

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

4.- Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previstos en los apartados 4,5 y 7 del Estatuto de Trabajadores, 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.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

JUEVES, 27 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 101

#### **Artículo 29. Licencias.**

Todos los trabajadores, avisando con la posible antelación, y justificando posteriormente sus motivos, tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas:

a) 17 días naturales en caso de matrimonio realizado bajo cualquier confesión religiosa que cause estado en el Registro Civil, o contraído de forma civil. El trabajador podrá disfrutar continuamente la licencia de matrimonio y la vacación anual, siempre que lo solicite a la empresa con una antelación mínima de dos meses.

b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, ampliables a otros dos días más si el parto presentara complicaciones o resultara enfermedad grave.

c) Dos días por enfermedad grave, fallecimiento, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise de reposo domiciliario, de parientes, hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. En caso de enfermedad grave u hospitalización, este permiso podrá tomarse dentro de los siete primeros días desde el hecho causante incluido.

d) Dos días por fallecimiento de cónyuges, padres, hijos/as, hermanos/as abuelos/as y nietos/as de uno u otro cónyuge o pareja de hecho ampliables a cuatro días en caso de desplazamiento fuera de la localidad.

e) Por matrimonio, bautizos y comuniones de hijos/as, padre, madre, hermanos/s y abuelos/as y nietos/as de uno u otro cónyuge o pareja de hecho, y previa justificación, tendrán derecho a un día o dos, según fuese dentro o fuera de la localidad. Igual permiso se concederá por la celebración de actos de análoga naturaleza con independencia de la confesión religiosa de que se trate.

f) Dos días por traslado de domicilio habitual.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, tal y como ordena la legislación aplicable, incluyéndose en este tiempo el que corresponda al invertido en denuncias derivadas del cumplimiento del servicio.

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

Se podrá acumular la reducción de jornada prevista en el artículo 37.4 del E.T (Permiso de lactancia una hora de ausencia al trabajo que se podrá dividir en dos fracciones o sustituir este derecho por la reducción de su jornada en media hora) por días completos de permiso retribuido, de común acuerdo entre las partes, con comunicación al Comité de Empresa o Delegado de personal. Dicho permiso podrá acumularse a la baja maternal.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, como consecuencia de algún tipo de enfermedad o patología distinta de los días normales de observación después del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas. Así mismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

La empresa complementará hasta el 100% de la base reguladora del subsidio que perciban por el organismo correspondiente por riesgo durante el embarazo.

i) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá, igualmente, derecho a elección de turno.

j) Los trabajadores tendrán derecho a disponer al año, de un día de su jornada habitual de trabajo para asuntos propios, siendo abonado como día efectivo de trabajo. Este día no podrá utilizarse durante los períodos de máxima actividad, comprendidos entre el 15 de diciembre y el 15

JUEVES, 27 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 101

de enero del año siguiente, durante el período de Domingo de Ramos al Lunes de Pascua, ambos incluidos, ni durante el período vacacional de los meses de julio y agosto, salvo autorización de la empresa. Tampoco podrá ejercerse este derecho en el mismo día y de manera simultánea por más de un miembro de la plantilla del centro de trabajo al que pertenezca el trabajador.

Los permisos relacionados en el presente artículo, se entenderán extensibles a las parejas de hecho, inscritas como tal ante los registros públicos existentes al efecto, excepto los previstos en la letra a).

### **Artículo 30. Permisos no retribuidos.**

Con carácter general, los trabajadores/as que tengan una antigüedad mínima de 2 años en la empresa, podrán solicitar permiso sin sueldo que la empresa, previo informe favorable de los representantes de los trabajadores, atenderá, salvo que ello suponga grave perturbación en el servicio o en la planificación de los cuadrantes que conlleve la necesidad de contratación temporal de otro trabajador por parte de la empresa.

La duración de estos permisos no será superior a quince días naturales y no podrán concederse a más de un miembro de la plantilla del centro de trabajo al que pertenezca el trabajador.

En los casos de violencia de género constatada, no será necesaria la antigüedad mínima para acogerse a este permiso.

En caso de fallecimiento o enfermedad grave de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, el trabajador tendrá derecho a una licencia sin retribución de un periodo máximo de 30 días siempre que justifique adecuadamente el hecho causante, salvo que ello suponga grave perturbación en el servicio o en la planificación de los cuadrantes que conlleve la necesidad de contratación temporal de otro trabajador por parte de la empresa.

### **Artículo 31. Excedencias.**

a) Forzosa: En ésta se suspende el contrato de trabajo y se exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo; sin embargo, el trabajador conservará la reserva de puesto de trabajo.

Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo público.

b) Voluntaria: Tendrá derecho a ella cualquier trabajador con una antigüedad en la empresa de un año. La duración podrá ser entre los cuatro meses y los cinco años, y hasta que no hayan transcurrido cuatro años desde su incorporación al término de la misma a la empresa, no podrá ser ejercitada otra vez por el mismo trabajador. Deberá solicitarla a la Dirección de la Empresa, con un plazo de preaviso de un mes.

El reingreso, cuando se solicite, lo deberá formular en el mismo plazo y estará condicionado a que haya vacante en su categoría o similar. De no hacerlo causará baja definitiva a todos los efectos. Este tipo de excedencia no computará a efectos de antigüedad. En el caso de que la solicitud de excedencia sea por un período inferior al máximo, la petición de prórroga de la misma, que podrá solicitarse en dos ocasiones, bien por el período restante o por uno inferior al máximo, habrá de presentarse por escrito en la Empresa con quince días naturales de antelación al primer vencimiento. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, 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. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores

de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Los hijos sucesivos darán derecho a un nuevo período de excedencia que en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen en la misma empresa, se estará a lo dispuesto en el art. 46.3 del Estatuto de los trabajadores. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en el artículo 46.3 del Estatuto de los trabajadores, será computable a efectos de antigüedad.

c) Cargos sindicales o políticos: A los trabajadores que accedan a estos cargos y no puedan compatibilizar el ejercicio de los mismos con su trabajo en la empresa, se les concederá excedencia forzosa, sin derecho a percibir retribución alguna, pero con reserva de puesto de trabajo y con derecho al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo. Cuando finalice la causa que originó la excedencia, el trabajador volverá a ocupar su puesto de trabajo en la empresa, avisando con un mes de antelación su reincorporación a la misma. Para acceder a este tipo de excedencia, los cargos sindicales deberán ser de ámbito provincial o superior.

### **Artículo 32. Causas de extinción del contrato de trabajo.**

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

En el caso de cese por voluntad del trabajador, el personal directivo, titulado y técnico deberá preavisar su baja con una antelación no inferior a dos meses.

El personal administrativo o de mando intermedio, el personal operativo, subalterno y de oficios varios, con quince días hábiles de antelación.

La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida del salario correspondiente a quince días hábiles sin la cantidad correspondiente a las partes proporcionales de dicho período.

Si el preaviso se hubiera efectuado en período hábil inferior a los quince días hábiles previstos, la pérdida de los salarios correspondientes será proporcional al período hábil no preavisado.

El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la empresa vendrá obligada a suscribir el acuse de recibo.

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

Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha de baja.

En el caso de que el trabajador no devuelva a la empresa en el momento de la baja documentación, prendas de trabajo u otros objetos propiedad de la misma, quedará condicionado el pago de la liquidación a la entrega de los mismos.

## **Capítulo VIII**

### **Artículo 33. Faltas de personal.**

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán en leves, graves y muy graves, atendiendo a su importancia y gravedad.

**Artículo 34. Faltas leves.**

Serán faltas leves las siguientes:

- a) La de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
- b) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a treinta minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven, por la especial función del trabajador, graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado que en todo caso se calificará de falta grave.
- c) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.
- f) Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
- g) La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes, de manera ocasional.
- h) La inobservancia de las órdenes del servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.

**Artículo 35. Faltas graves.**

Serán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cometidas en el período de un mes.
- b) Menos de tres faltas de asistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, durante el período de un mes.
- c) La simulación de enfermedad o accidente.
- d) La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo, o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- e) Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
- f) Falta al respeto y consideración al público.
- g) Discusiones molestas con los compañeros de trabajo en presencia del público.
- h) La reincidencia en más de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

**Artículo 36. Faltas muy graves.**

Serán faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de seis meses o veinte durante el año.
- b) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquier otra persona al servicio de la Empresa en relación

JUEVES, 27 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 101

de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de la misma actividad contratada por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la Empresa.

c) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfecto en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la Empresa de forma internacional.

d) Robo, hurto o malversación de cometidos dentro o fuera de la Empresa.

e) La embriaguez o uso de drogas durante el servicio.

f) La embriaguez fuera de los actos de servicio vistiendo uniforme de la Empresa.

g) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa.

h) Dedicarse a actividades que la Empresa hubiera declarado incompatibles.

i) Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los empleados de estas, si los hubiere.

j) Dormirse estando de servicio.

k) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

l) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de tres meses de la primera.

m) El abandono sin causa justificada del trabajo.

n) Entregarse a juegos o distracciones cualesquiera que sean, estando en servicio.

o) Tres o más faltas de asistencia de trabajo durante el período de un mes sin causa justificada.

p) No acreditación documental de las situaciones de enfermedad dentro del plazo de cinco días desde que se produjo la contingencia y ello con independencia de que haya existido notificación verbal.

q) La imprudencia en acto de servicio, si implicase riesgo de accidente para sí o para compañeros/as o personal y público, o peligro de averías para las instalaciones.

#### **Artículo 37. Sanciones.**

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a cincuenta días.
- Despido.

JUEVES, 27 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 101

**Prescripción de las faltas y sanciones:**

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

El cumplimiento de la sanción impuesta se llevará a efecto dentro de los dos meses siguientes a la fecha de comunicación de la misma.

**Artículo 37 bis. Abuso de autoridad.**

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de la representación de los trabajadores, a la Dirección de cada empresa, de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes. Recibido el escrito, la Dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de cinco días, debiendo dar contestación al citado escrito en los diez días siguientes a estos. En caso contrario, los representantes de los trabajadores, deberán formular la oportuna denuncia ante la autoridad laboral competente.

**Capítulo IX**

**Artículo 38. Derechos sindicales.**

Los delegados de personal o miembros del comité de empresa podrán acumular anualmente las horas retribuidas para el ejercicio de las funciones en uno o varios de aquéllos, sin rebasar el máximo total legalmente establecido.

Podrán constituirse Secciones Sindicales en el ámbito de la Empresa Sercoinfo, S.L por los Sindicatos que, de conformidad con la Ley Orgánica de Libertad Sindical, tengan la consideración de más representativos a nivel Estatal o de Comunidad Autónoma. Estas Secciones Sindicales en general dispondrán de los derechos, funciones y competencias que les atribuye el Artículo octavo de la L.O.L.S. El/La Delegado/a Sindical dispondrá del mismo crédito de horas sindicales que los representantes de los trabajadores del centro al que pertenezca. Se acuerda que el número de Delegados Sindicales por cada Sección Sindical de los Sindicatos que hayan obtenido el 10 por ciento de los votos en la elección al Comité de Empresa se determinarán según la siguiente escala:

- De 250 a 750 Trabajadores: uno.
- De 751 a 2.000 Trabajadores: dos.
- De 2.001 a 5.000 Trabajadores: tres.
- De 5.001 en adelante: cuatro.

El número de trabajadores a que se refiere la escala anterior es por Empresa, aunque sus centros estén repartidos por toda la Provincia, considerándose a estos efectos como una sola, rigiéndose todo lo demás por lo establecido en la L.O.L.S. y sus modificaciones y ampliaciones existentes o futuras.

**Artículo 39. Salud laboral.**

En este aspecto, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales y normas de desarrollo.

El personal de la empresa vendrá obligado a someterse, a la iniciación de la prestación, a examen médico, entregándose una copia al interesado. Aquellos trabajadores que, voluntariamente, deseen pasar reconocimiento médico, con cargo a la empresa, de acuerdo con la periodicidad establecida por los protocolos de vigilancia de la Salud, recibirán copia del mismo. Igualmente la empresa facilitará medias anti varitas, por prescripción facultativa, en los términos que se establezcan tras la consulta que se realizará a los servicios médicos de la empresa.

JUEVES, 27 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 101

**Artículo 39 bis. Formación de los delegados de prevención.**

La empresa deberá proporcionar a los/as Delegados/as de Prevención, un curso de formación suficiente, relacionado con el desarrollo de sus funciones en esta materia, de treinta horas de duración.

**Capítulo X**

**Retribuciones**

**Artículo 40. Prestaciones sociales.**

Se suscribirán pólizas de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de sus trabajadores por un capital de 30.458 € por muerte, y 39.793 € por incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, para el año 2021, a partir de la firma del Convenio, ambas derivadas de accidente, sea o no laboral. Su efecto cubrirá las veinticuatro horas del día y durante todo el año. Los representantes de los trabajadores podrán solicitar de la empresa una copia de la póliza, a los efectos de conocer los riesgos cubiertos. Estas cuantías no experimentarán incremento económico alguno durante el período de vigencia de este Convenio.

Asimismo, se acuerda abonar una ayuda a los trabajadores con hijos/as con discapacidad, por una cantidad de 122,17 € mensuales por hijo/a de esta condición, para 2021, como complemento y con independencia de la prestación que la Seguridad Social le tenga reconocida en concepto de ayuda para personas con discapacidad, entendiéndose como tales las así definidas en la legislación aplicable. Asimismo, recibirán la cuantía establecida de 122,17 € mensuales, en aquellos supuestos en los que el cónyuge del trabajador tenga una discapacidad del 65% o superior. Esta cuantía no experimentará incremento económico alguno durante el período de vigencia de este Convenio.

**Artículo 41. Anticipos.**

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90% del importe del total de la tabla de retribuciones del anexo Salarial más la antigüedad, excluida la parte proporcional de las pagas.

**Artículo 42. Ropa de trabajo. Uniformidad.**

La Empresa facilitará cada dos años al personal operativo las prendas adecuadas que formen parte del uniforme, en aquellos servicios contratados con este requisito. Dicha uniformidad comprenderá las siguientes prendas: dos polos, una corbata o pañuelo de cuello (según el uniforme), dos chaquetillas, dos pantalones o faldas de invierno y dos pantalones o faldas de verano.

Igualmente se facilitará cada año un par de zapatos.

Asimismo, se facilitará, en casos de servicios en el exterior las prendas de abrigo y de agua adecuadas.

Las demás prendas de equipo se renovarán cuando se deterioren.

En caso de fuerza mayor, debidamente probada, se sustituirán las prendas deterioradas por otras nuevas.

La empresa mejorará la calidad de todos los elementos del uniforme arriba descritos.

Los trabajadores estarán obligados a devolver la uniformidad que posean de la empresa en el momento de causar baja en la misma. Caso de no realizar la entrega, el coste del uniforme será descontado en la liquidación correspondiente.

**Artículo 43. Pago de la Nómina.**

Las nóminas serán satisfechas por meses vencidos y entre el día 1 y el 5 del mes siguiente.

**Artículo 44. Estructura salarial.**

La estructura salarial que pasarán a tener las retribuciones desde la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, será la siguiente:

- a) Salario Base.
- b) Antigüedad.
- c) Complementos del puesto de trabajo:
  - c.1) Plus de Responsable de equipo.
  - c.2) Plus de Trabajo nocturno.
  - c.3) Plus de Actividad.
  - c.4) Plus de Fin de Semana.
  - c.5) Plus de Día Festivo.
  - c.6) Plus de Idiomas.
- d) Complementos de vencimiento superior al mes:
  - d.1) Gratificaciones de Navidad.
  - d.2) Gratificaciones de Julio
  - d.3) Gratificaciones de Beneficios.
- e) Complementos por calidad y/o cantidad de trabajo:
  - e.1) Incentivos.
  - e.2) Plus de Actividad.
  - e.3) Comisiones.
  - e.4) Horas Extras.

**Artículo 45. Salario base.**

Se entenderá por Salario Base la retribución correspondiente, en cada una de las categorías profesionales a una actividad normal durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio, y que como tal Salario Base, se detalla en el Anexo Salarial de este Convenio.

El Salario Base del Personal Operativo no será nunca inferior a la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional fijado anualmente por el Gobierno de la Nación.

El salario Base del Personal Operativo podrá ser superior al Salario Mínimo Interprofesional mediante acuerdos propios de una negociación colectiva.

La cuantía del Salario Base a percibir por el personal Operativo será independiente de otros conceptos retributivos que pueda estar percibiendo el trabajador/a.

En ningún caso, el resto de conceptos retributivos que conforman la estructura salarial del Personal Operativo podrán compensar ni absorber las futuras subidas o incrementos anuales del Salario Mínimo Interprofesional.

**Artículo 46. Antigüedad.**

Los trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo disfrutarán en concepto de antigüedad de un complemento periódico por el tiempo de servicio prestado en la misma, desde la fecha de ingreso en ella, consistente en quinquenios del 5%, calculado sobre el salario base vigente en cada momento.

**Artículo 47. Complementos del puesto de trabajo.**

a) Plus de responsable de Equipo: Se abonará al trabajador que, además de realizar tareas propias de su categoría, desarrolla una labor de coordinación distribuyendo el trabajo e indicando como realizarlo, confeccionando los partes oportunos y comunicando cuantas anomalías o incidencias se produzcan a su superior. El personal que ejerce estas funciones, percibirá un plus por

JUEVES, 27 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 101

tal concepto de un 10% del sueldo base que para su categoría establezca el Convenio, en tanto las tenga asignadas y las realice, sin que en ningún caso pueda considerarse un plus consolidable. Se abonará íntegro en 12 pagas.

b) Complemento de trabajo nocturno: Los trabajadores que desarrollen su trabajo entre las 22.00 horas y las 6.00 horas del día siguiente, salvo en los supuestos en los que su salario se haya establecido en consideración a que su trabajo es nocturno por su propia naturaleza, percibirán, por hora trabajada en el horario mencionado, el importe adicional que figura en el anexo salarial.

c) Plus de actividad: Dicho plus se abonará a los trabajadores de las categorías a las cuales se les hace figurar en el anexo del presente convenio.

d) Plus de fin de semana y día festivo: Teniendo en cuenta que los fines de semana y los días festivos del año son habitualmente días laborables para la mayoría del personal operativo vinculado a este Convenio, se acuerda abonar a estos trabajadores un plus por hora efectiva trabajada de 0,26 € durante los sábados, domingos y días festivos, con efectos 01/01/2021. A efectos de cómputo, se entenderá como fin de semana desde las 00.00 horas del sábado a las 24 horas del domingo y en los festivos desde las 00:00 horas hasta las 24 horas del día festivo trabajado. No es abonable para aquellos trabajadores que hayan sido contratados expresamente para trabajar en dichos días.

A los efectos de los días festivos, se tendrán en cuenta los nacionales, autonómicos y locales, señalados para cada año, correspondientes al lugar de trabajo donde preste sus servicios el personal operativo incluido en el presente Convenio, independientemente del centro de trabajo donde esté dado de alta.

Esta cuantía no experimentará incremento económico alguno durante el periodo de vigencia de este Convenio.

e) Plus de idiomas: Se abonará al trabajador que para desempeñar sus funciones en el puesto de trabajo se le exija como requisito imprescindible el conocimiento y manejo de idiomas extranjeros mientras permanezca en dicho puesto. El importe consistirá en 104,96 € mensuales, no abonable en las pagas extraordinarias ni en las vacaciones, para la vigencia del convenio. En el caso de que el trabajador viniera realizando algún complemento por este mismo concepto, quedará absorbido y compensado por el importe antes indicado. Esta cuantía no experimentará incremento económico alguno durante el periodo de vigencia de este Convenio.

#### **Artículo 48. Complementos de vencimiento superior al mes.**

1. Gratificación de navidad y julio: El personal al servicio de la empresa percibirá dos gratificaciones extraordinarias que se devengan los días 15 de diciembre y 15 de julio, respectivamente, de cada año y deberán ser satisfechas dentro de los cinco días anteriores a cada una de las fechas. El importe de cada una de estas gratificaciones será de salario base más antigüedad y el concepto salarial que se viene percibiendo bajo la denominación de plus puesto de trabajo, este último con respecto a los trabajadores que lo vengán percibiendo.

2. Gratificación de beneficios: Los trabajadores de la Empresa sujeta a este Convenio, cualquiera que sea la modalidad de su contrato de trabajo, tendrá derecho al devengo, en concepto de beneficios, de una cantidad equivalente a 123,24 € que se abonará junto con la mensualidad del mes de marzo del año siguiente a su devengo. En caso de contratos a tiempo parcial, las anteriores cantidades serán proporcionales a la jornada contratada. Esta gratificación se devengará anualmente, del 1 de enero al 31 de diciembre.

Al personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesara en el mismo, se abonarán las gratificaciones extraordinarias señaladas, prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado.

El devengo de las pagas extras será anual y podrán ser prorrateadas en doce mensualidades.

Esta cuantía no experimentará incremento económico alguno durante el periodo de vigencia de este Convenio.

JUEVES, 27 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 101

#### **Artículo 49. Complementos por cantidad y/o calidad del trabajo.**

Además de las horas extraordinarias conceptuadas en el artículo 27 de este Convenio y cuantificadas en el anexo al mismo, los trabajadores podrán percibir por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo las compensaciones salariales que libremente se fijen por la empresa, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento.

#### **Artículo 50. Complemento de incapacidad temporal en caso de accidente de trabajo y enfermedad común o accidente no laboral.**

En los supuestos de incapacidad temporal, se compensará de la siguiente manera:

a) Incapacidad temporal en caso de accidente laboral: la empresa complementará, cuando proceda, la prestación reglamentaria de manera que el trabajador perciba el 100 por 100 de la tabla salarial del anexo I, sin que suponga merma del importe que pudiese corresponder en las pagas extraordinarias, incluida la antigüedad.

b) Incapacidad temporal en caso de enfermedad o accidente no laboral:

b.1) Del día 1 al 20 no existirá complemento, y se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

b.2) Del día 21 al 40, se complementará hasta el 100 por 100 de la base de cotización.

b.3) Del día 41 al 60, hasta el 90 por 100 de la base de cotización.

b.4) Del día 61 al 90, hasta el 80% de la base de cotización.

b.5) Del día 91 en adelante si procede, como está legislado.

En lo no establecido en el párrafo anterior, se procederá según la legislación vigente.

La empresa complementará la prestación reglamentaria en el supuesto de hospitalización: Se cobrará el 100 por 100 de la base cotizable, desde la fecha de su hospitalización durante cuarenta días máximo, aunque parte de dichos días esté hospitalizado y otra parte no, y en período de recuperación o post operatorio, pero siempre que siga de baja.

#### **Artículo 51. Cuantía de las retribuciones.**

Las retribuciones aplicables desde el 1 de enero de 2021, hasta el 31 de diciembre de 2022 serán las establecidas en el anexo salarial.

El importe de las horas extras desde el 1 de enero de 2021 figura en el anexo salarial.

#### **Artículo 52. Cuota sindical.**

Ambas partes firmantes, de común acuerdo, establecen que la empresa incluida en el ámbito funcional de este Convenio podrá descontar en la nómina mensual de los trabajadores, y a petición de estos, el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento y la central o sindicato a que pertenece. La cuantía de la cuota deberá ser transferida a la cuenta corriente que el sindicato previamente haya indicado. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario.

La dirección de la empresa entregará listado de las transferencias a la representación sindical legal que así lo solicite.

### Artículo 53. Formación y desarrollo.

Las partes firmantes se someten al sistema de Formación Profesional Continua, regulado en el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, o normativa que los sustituyan o complementen, así como el desarrollo que se efectuó de los contratos programas para la formación de los trabajadores. Comprometiéndose a realizar los actos y desarrollar las normas de carácter interno en la Empresa, necesarias para el fiel cumplimiento de dicho sistema de Formación Profesional Continua.

Ambas partes acuerdan constituir la Comisión Paritaria Autonómica de Formación Continua en Sercoinfo, S.L. (CPAS) en el plazo de un mes de la firma del Presente Convenio Colectivo, con los siguientes fines y competencias:

- Fijar los colectivos destinatarios de formación por categorías, grupos profesionales y número de participantes.
- Fijar los objetivos y contenidos del plan de formación y las acciones formativas a desarrollar. Calendario y plazo de ejecución.

Composición de la CPAS:

- Estará formada por un miembro de cada uno de los Sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo, respetándose su representatividad. La Empresa es libre de elegir el número de sus representantes. Se pueden nombrar asesores por las partes con voz pero sin voto. Los cargos de en la CPAS.

- La comisión elegirá de entre sus miembros, un Presidente y un Secretario, que no podrán coincidir nunca en la misma representación. Los cargos se elegirán por un período de dos años. Los acuerdos se aprobarán por mayoría absoluta de los representantes de los trabajadores y de la empresa.

Funciones del Presidente.

- La representación de la CPAS.
- La presidencia de las reuniones.
- Firma de las actas y los acuerdos.
- Cualquier otra función de la comisión le designe.

Se nombrará un Secretario, cargo al que dotara la Empresa de medios correspondientes, con las siguientes funciones:

- Convocar las reuniones de la CPAS.
- Llevar el archivo y depósito de toda la documentación que se genere.
- Cualquier otra que la CPAS le asigne.

Se designa como domicilio social de la CPAS c/Melquiades Álvarez N° 20, 6ºA, Oviedo, a todos los efectos, pudiéndose crear delegaciones como la comisión determine.

### Artículo 54. Premio de vinculación.

Los trabajadores que acepten la propuesta de la empresa de causar baja voluntaria en la misma, tendrán derecho a un premio de vinculación siempre y cuando cumplan los siguientes requisitos:

Edad	Euros
Sesenta y tres años	6.380,83
Sesenta y cuatro años	6.005,49

JUEVES, 27 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 101

Es importante señalar que el acceso del trabajador a la jubilación anticipada dependerá del cumplimiento por parte del trabajador de los requisitos necesarios para poder acceder a la misma según la legislación vigente en el momento de solicitar dicha jubilación anticipada.

Estas cantidades no experimentarán incremento económico alguno durante el periodo de vigencia de este Convenio.

Estos importes se liquidarán con el último recibo salarial que se abone al trabajador.

**Artículo 55. Aplicación de la jubilación parcial y del contrato de relevo.**

1.- Los trabajadores tendrán derecho a acceder a la jubilación parcial, al cumplir la edad y requisitos exigidos por la legislación vigente.

2.- La empresa fijará, de acuerdo con el trabajador, el porcentaje de la jornada anual a trabajar, continuando el trabajador de alta y cotizando hasta su jubilación total. Igualmente podrá pactarse la realización de forma acumulada del número de horas que debe realizar hasta la jubilación total.

3.- Respecto del trabajador contratado o relevista, se le podrá contratar con un contrato a tiempo completo.

**Artículo 56. Trabajadores víctimas de violencia de género.**

Acorde con la normativa actual se establecen los siguientes derechos:

a) El trabajador víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada en los mismos términos establecidos para la reducción de la jornada por guardad legal en el Estatuto de los trabajadores y en el presente Convenio.

b) El trabajador víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar al trabajador las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba el trabajador. Terminado este periodo, el trabajador podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

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

d) El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49 del E.T., por decisión del trabajador que se vea obligada a abandonar efectivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

e) A los efectos de lo señalado en el artículo 52. d) del E.T., no se computarán como faltas de asistencia, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

f) Se entiende por trabajador víctima de la violencia de género a los efectos previstos en este Convenio la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre.

JUEVES, 27 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 101

#### **Artículo 57. Plan de Igualdad.**

De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptará medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se negociarán y, en su caso, acordarán con la representación legal de los trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral.

Las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral. El plan de igualdad de la empresa es un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. El plan de igualdad fijará los concretos objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. A tal efecto se creará una Comisión Paritaria de igualdad que estará formada por un miembro de la representación de los/las trabajadores, así como por un miembro de la representación de la empresa.

Se señala como domicilio de la comisión paritaria, a efectos de registro, la de la Empresa en calle Hacienda de Pavones, N° 248, 1° A, de Madrid.

#### **Artículo 58. Antidiscriminación e igualdad.**

El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo.

Todas las referencias en el texto del Convenio a <<trabajador>> o <<empleado>>, <<trabajadores>> o <<empleados>>, <<operario>> u <<operarios>>, se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en la empresa.

Las partes afectadas por este Convenio y en aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, orientación sexual, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua dentro del estado español.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella (Ley 33/2002, de 5 de Julio, de modificación del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, <<BOE>> número 161, de 6 de Julio de 2002).

#### **Artículo 59. Asistencia jurídica.**

La empresa afectadas por el presente Convenio, asumirán la asistencia legal de aquellos trabajadores que en calidad de acusados o denunciantes se vean incurso en procesos penales instruidos por ocasión de acciones realizadas en el cumplimiento de las funciones encomendadas por la Empresa, con independencia de que con posterioridad el trabajador causa se baja en la misma y ello siempre que hayan comunicado tal situación en los dos días hábiles siguientes a la recepción de la primera comunicación.

#### **Artículo 60. Procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias en materia de no aplicación de condiciones de trabajo.**

En relación al procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la inaplicación de las condiciones de trabajo del presente Convenio Colectivo en atención a lo dispuesto en el artículo 82.3 ET, y una vez se haya pronunciado la Comisión Paritaria

JUEVES, 27 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 101

dentro del debido plazo, las partes acuerdan someterse a un procedimiento de mediación ante el Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA), en los términos del VI Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales.

**Disposición adicional primera.**

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

**Disposición adicional segunda.**

Este Convenio Colectivo, por sus firmantes, se considera un todo indivisible, de forma que si por sentencia firme fuera declarado ilegal cualquiera de sus normas o disposiciones, todo el Convenio quedaría sin validez, procediéndose por las partes a negociar nuevamente, con libertad de criterio, el Convenio que ahora se suscribe.

JUEVES, 27 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 101

ANEXO I Tablas salariales de la empresa SERCOINFO, S.L. Año 2021

Categorías	Salario Base	Plus actividad	Total salario
<b>Personal Directivo y Técnico</b>			
Director General	1.541,58 €		1.541,58 €
Director Administrativo	1.465,13 €		1.465,13 €
Director de Personal	1.465,13 €		1.465,13 €
Director Comercial	1.465,13 €		1.465,13 €
Jefe de Departamento	1.392,66 €		1.392,66 €
Gerente y/o Delegado Provincial	1.392,66 €		1.392,66 €
Titulado superior	1.392,66 €		1.392,66 €
Titulado medio	1.323,84 €		1.323,84 €
<b>Personal Administrativo</b>			
Jefe 1.ª Administrativo	1.330,80 €		1.330,80 €
Jefe de Ventas	1.330,80 €		1.330,80 €
Vendedor	987,74 €		987,74 €
Jefe 2.ª Administrativo	1.190,97 €		1.190,97 €
Oficial 1.ª Administrativo	979,47 €		979,47 €
Oficial 2.ª Administrativo	950,00 €		950,00 €
Auxiliar Administrativo	950,00 €		950,00 €
Aspirante Administrativo	950,00 €		950,00 €
Telefonista/o	950,00 €		950,00 €
<b>Mandos Intermedios</b>			
Encargado General/Encargado	1.323,84 €		1.323,84 €
Supervisor	979,47 €		979,47 €
<b>Personal Operativo</b>			
Auxiliar de Servicios	950,00 €		950,00 €
Azafata/o	950,00 €		950,00 €
Conductor/Repartidor	950,00 €		950,00 €
Cajero-Aparcador	950,00 €		950,00 €
Operador/a	950,00 €		950,00 €
Agente Social	950,00 €		950,00 €
Grabador de Datos	950,00 €		950,00 €
Bombero	950,00 €	80,43 €	1030,43 €
<b>Oficios Varios</b>			
Peón/Mozo	950,00 €		950,00 €
Ayudante	950,00 €		950,00 €

JUEVES, 27 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 101

ANEXO II Tablas salariales de la empresa SERCOINFO, S.L. Año 2021			
Categorías	Hora Nocturna	Hora Fin semana	Hora Festiva
<b>Personal Directivo y Técnico</b>			
Director General			
Director Administrativo			
Director de Personal			
Director Comercial			
Jefe de Departamento			
Gerente y/o Delegado Provincial			
Titulado superior			
Titulado medio			
<b>Personal Administrativo</b>			
Jefe 1.ª Administrativo	2,07 €		
Jefe de Ventas	2,07 €		
Vendedor	1,83 €		
Jefe 2.ª Administrativo	1,83 €		
Oficial 1.ª Administrativo	1,50 €		
Oficial 2.ª Administrativo	1,38 €		
Auxiliar Administrativo	1,06 €		
Aspirante Administrativo	0,96 €		
Telefonista/o	1,07 €		
<b>Mandos Intermedios</b>			
Encargado General/Encargado	2,07 €		
Supervisor	1,50 €		
<b>Personal Operativo</b>			
Auxiliar de Servicios	0,99 €		
Azafata/o	0,99 €		
Conductor/Repartidor	0,99 €		
Cajero-Aparcador	0,99 €	0,26 €	0,26 €
Operador/a	0,99 €		
Agente Social	0,99 €		
Grabador de Datos	0,99 €		
Bombero	1,05 €		
<b>Oficios Varios</b>			
Peón/Mozo	0,99 €		
Ayudante	0,99 €		

JUEVES, 27 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 101

ANEXO III Tablas salariales de la empresa SERCOINFO, S.L. Año 2021			
Categorías	Quinquenio	Hora Extra	
<b>Personal Directivo y Técnico</b>			
Director General	72,96 €		
Director Administrativo	73,25 €		
Director de Personal	73,25 €		
Director Comercial	73,25 €		
Jefe de Departamento	73,25 €		
Gerente y/o Delegado Provincial	69,63 €		
Titulado superior	69,63 €		
Titulado medio	66,19 €		
<b>Personal Administrativo</b>			
Jefe 1.ª Administrativo		15,58 €	
Jefe de Ventas		15,58 €	
Vendedor		15,36 €	
Jefe 2.ª Administrativo		15,34 €	
Oficial 1.ª Administrativo		13,93 €	
Oficial 2.ª Administrativo		10,45 €	
Auxiliar Administrativo		8,19 €	
Aspirante Administrativo		5,68 €	
Telefonista/o		8,19 €	
<b>Mandos Intermedios</b>			
Encargado General/Encargado		15,40 €	
Supervisor		11,42 €	
<b>Personal Operativo</b>			
Auxiliar de Servicios	47,50 €	6,88 €	
Azafata/o	47,50 €	6,88 €	
Conductor/Repartidor	47,50 €	6,88 €	
Cajero-Aparcador	47,50 €	6,88 €	
Operador/a	47,50 €	6,88 €	
Agente Social	47,50 €	6,88 €	
Grabador de Datos	47,50 €	6,88 €	
Bombero	47,50 €	7,95 €	
<b>Oficios Varios</b>			
Peón/Mozo	47,50 €	6,88 €	
Ayudante	47,50 €	6,88 €	

2021/4557

CVE-2021-4557