

**Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos,
 Comercio y Trabajo**
Dirección Territorial de Valencia

Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo sobre texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa Dalgo Prevención, S.A. (código: 46005512011999).

ANUNCIO

Resolución de fecha 10 de marzo de 2017, de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de trabajo de la empresa Dalgo Prevención, S.A.

Vista la solicitud de inscripción del convenio colectivo señalado anteriormente, suscrito el 9 de enero de 2017 por la comisión negociadora formada, de una parte, por la representación empresarial y, de la otra, por la delegada de personal, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90 del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los arts. 2.a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y los arts. 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el art. 51.1.1ª del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y el artículo 22.5 del Decreto 157/2015, de 18 de septiembre, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, resuelve:

Primero: Ordenar su inscripción en este Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la representación de la comisión negociadora y depósito del texto del convenio.

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

València, 10 de marzo de 2017. El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Emiliano Cerdá Esteve.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA DALGO PREVENCIÓN S.A.

(antes Dalgo Prevención y Formación, S.A., antes Dalgo Prevención Levante, S.A.)

PREÁMBULO

El presente Convenio Colectivo se concerta entre la Dirección de la Empresa DALGO PREVENCIÓN, SA, y la representación de los trabajadores/as de la misma a través del Sindicato STICS Intersindical Valenciana, acuerdan:

Artículo 1.- Ámbitos del Convenio.

Siendo que la actividad de la empresa es la de Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Ajeno y, que de conformidad con la normativa que le es de aplicación, al estar acreditado administrativamente en Valencia y por tanto sus recursos humanos deben de contemplarse en su totalidad, el presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre "Dalgo Prevención, S.A.", y al personal de todas las secciones y departamentos, cualquiera que sea su zona habitual de trabajo o en la que puedan realizar su actividad de conformidad con las necesidades de atención a los clientes de la empresa, o su domicilio particular.

Las normas de este Convenio serán de aplicación al personal del centro de trabajo de Valencia de la empresa "Dalgo Prevención, S.A."

Artículo 2.- Vigencia.

El presente Convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2017 y concluirá el 31 de diciembre de 2019, todo ello con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia, aplicándose los aspectos económicos a partir del mes siguiente a la publicación.

En el supuesto de pérdidas económicas, o previsión de las mismas, y en evitación de supresión de puestos de trabajo, en cualquier momento durante la vigencia del convenio, la empresa y los representantes de los trabajadores, podrán pactar las medidas que consideren oportunas para la superación de esa circunstancia objetiva temporal o definitiva, incluyendo la reducción temporal de jornada y proporcionalmente de los salarios hasta la superación del problema económico.

Artículo 3.- Denuncia del Convenio.

1. Cualquiera de las partes podrá denunciarlo avisando a la otra, en forma fehaciente, con tres meses de antelación al menos de la fecha de finalización, es decir, del 31 de diciembre de 2019.

2. Si ninguna de las partes hiciese tal denuncia en la forma indicada, la vigencia de este convenio se prorrogaría de año en año

3. Denunciado el convenio por cualquiera de las partes en la forma prevista, se estará a lo dispuesto en el artículo 89.2 del vigente Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al plazo máximo para el inicio de la negociación del nuevo convenio.

Durante la negociación se mantendrán las cláusulas tanto normativas como económicas en él acordadas, hasta tanto la Dirección de la Empresa y la representación del personal no lleguen a un acuerdo expreso sobre las modificaciones a introducir en el Convenio o sobre la rescisión y pérdida de vigencia del mismo. Llegado a un acuerdo sobre el nuevo texto, éste sustituirá en todo al que hasta aquel momento regía.

Artículo 4. Derecho supletorio

Para lo no pactado en el presente Convenio se estará a lo que determine, en cada momento, el Estatuto de los Trabajadores, el convenio colectivo nacional de los servicios de prevención ajenos y demás legislación laboral que aparezca con posterioridad al mismo y que regule las relaciones de trabajo.

Artículo 5.- Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase contrario a las disposiciones legales alguno de los pactos del mismo, el resto de su texto quedará en vigor, comprometiéndose las partes a negociar un redactado alternativo y sustitutivo de aquél declarado nulo, de forma inmediata.

En cuanto al contenido económico del Convenio, la empresa adaptará los recibos de salarios a los conceptos y condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, respetando en concepto de "complemento personal no compensable ni absorbible" aquellos importes que el personal haya venido percibiendo por encima de convenio.

Artículo 6. Condición más beneficiosa.

Se respetará el total de los ingresos anualmente percibidos con anterioridad a la fecha de formalización del convenio, sin que las normas de éste puedan implicar merma a los mismos.

Artículo 7.- Compensación y absorción.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio son compensables y absorbibles en los términos que establece el estatuto de los trabajadores, con aquellas otras que viniesen disfrutándose en la actualidad por motivos legales, reglamentarios o contractuales, salvo lo expresamente pactado en este Convenio Colectivo o con carácter individual.

Artículo 8.- Organización del trabajo.

La organización, dirección, control y vigilancia de la actividad laboral corresponde a la empresa o a la persona en quien ésta delegue y guardando siempre la consideración debida a los derechos fundamentales del personal.

Artículo 9.- Movilidad geográfica.

Dadas las especiales características del trabajo a realizar, y el lugar de su ejecución, que es el domicilio de las empresas clientes, las partes acuerdan la movilidad geográfica en los términos que se exponen en el presente artículo.

El personal prestará sus servicios en el ámbito geográfico correspondiente al domicilio de la empresa, de sus centros de trabajo, y de sus clientes, siempre que ello no suponga cambio de residencia. Por lo tanto, la movilidad geográfica del personal vendrá determinada por las facultades organizativas de la empresa, que procederá a la distri-

bución de su personal entre los diversos lugares de trabajo de la manera más racional y adecuada a los fines productivos.

El personal de la empresa prestará sus servicios en el lugar acordado, pudiendo la empresa, en ejercicio de su poder directivo y previa consulta con los delegados de personal, o representantes electos, destinarlos a cualquier centro, sucursal, delegación o zona de trabajo. En los casos que la movilidad geográfica implique la necesidad de cambiar de domicilio, se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10.- Movilidad funcional.

Las partes firmantes del presente convenio consideran que la flexibilidad interna es una herramienta necesaria para el buen funcionamiento de la empresa y el mantenimiento de la plantilla, por lo que se pacta la movilidad funcional, sin más limitación que aquellas exigidas por la pertenencia al grupo profesional o en su caso por las titulaciones requeridas para ejercer la prestación laboral en la empresa, efectuándose en todo caso con respeto a la dignidad del personal.

Cuando la misma lleve aparejada la realización de funciones de otro grupo profesional, sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, y se realizará bajo las siguientes condiciones:

Si la dirección de la empresa destina a una persona a funciones de grupo de nivel superior, le abonará los salarios correspondientes a dicho grupo. Dicha persona que realice estas funciones durante un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, puede reclamar de la empresa su nueva clasificación profesional adecuada y las retribuciones correspondientes.

En el caso de la empresa precisase destinar a una persona a tareas correspondientes a niveles inferiores al suyo, éstas deberán estar justificadas por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad de la empresa y le deberá mantener la retribución y demás derechos derivados de su nivel profesional y comunicarlo a la representación legal del personal.

Artículo 11.- Contratación.

La contratación de personal se realizará, en la medida de lo posible, bajo la intención y la tendencia de realizar una contratación estable.

No obstante, se contratará personal eventual por las empresas para realizar trabajos esporádicos y ocasionales de duración limitada y por razones transitorias y circunstanciales. Estos contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos podrán tener una duración máxima de seis meses en un periodo de doce.

Los demás contratos de trabajo podrán concertarse por cualquier modalidad autorizada por la legislación vigente.

Artículo 12.- Periodo de prueba.

El periodo de prueba del contrato será de seis meses para el personal técnico y de dos meses para el resto del personal de la empresa.

Para las contrataciones indefinidas iniciales, la duración máxima del periodo de prueba será igualmente de seis meses para el personal técnico y de 4 meses para el resto del personal de la empresa.

Artículo 13- Preaviso.

En caso de que una persona solicite la baja voluntaria de la empresa vendrá obligado a comunicarlo a ésta cumpliendo el siguiente plazo de preaviso:

Personal no titulado: 15 días naturales

Personal técnicos grado medio y técnicos grado superior: 30 días naturales.

La empresa, en contrataciones temporales superiores a 12 meses, tendrá que preavisar al personal con una antelación de 15 días en el caso de finalización de la relación laboral.

El incumplimiento en ambos casos (ceses voluntarios por parte del personal y finalización de contratos por parte de la empresa) de esta obligación dará derecho a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada día de retraso con el abono de la liquidación del finiquito, con el límite del número de días de preaviso.

Artículo 14.- Modificación de las condiciones de trabajo.

La dirección de la empresa, y previa comunicación a la representación del personal, podrá modificar las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción y de conformidad con el procedimiento previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15. Clasificación profesional.

El personal afectado por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen, serán clasificadas en los siguientes grupos profesionales:

Grupo 1. Personal directivo y médicos especialistas del trabajo o de vigilancia de la salud.

Grupo 2. Técnicos Superiores en Prevención de Riesgos Laborales con más de 24 meses de antigüedad en la empresa y enfermeros/as de del trabajo o de empresa.

Grupo 3. Técnicos Superiores en Prevención de Riesgos Laborales con antigüedad inferior a 24 meses en la empresa y Técnicos de nivel intermedio con antigüedad superior a 24 meses en la empresa y ATS/DUE.

Grupo 4. Personal administrativo, comerciales, y conductores de unidad móvil.

Grupo 5. Personal de limpieza u otros oficios auxiliares.

Artículo 16.- Tiempo de trabajo.

Las horas de trabajo anuales ordinarias y efectivas son 1.742. La empresa podrá establecer para el trabajo de los técnicos, previa consulta y negociación con sus representantes legales, el sistema de "teletrabajo", así como el horario de trabajo que mejor favorezca la conciliación familiar del personal.

La jornada de trabajo habitual de la empresa será de 40 horas semanales, realizadas de lunes a viernes, con los descansos que establece la ley. No obstante, si así lo requieren las características del trabajo a desarrollar por las empresas, la distribución de la jornada laboral será de lunes a domingo con dos días de descanso semanales.

Para la distribución de dichas horas efectivas de trabajo cada persona deberá de confeccionar su calendario anual que deberá de entregar a la empresa, para su aprobación, antes del 31 de diciembre del año anterior. Si a dicha fecha la persona no hubiese presentado su calendario laboral la empresa podrá confeccionarlo unilateralmente.

La modificación posterior de los calendarios laborales presentados por el personal deberá de ser comunicada a la empresa y contar con la aprobación de la misma.

Artículo 17.- Distribución de la jornada:

La empresa podrá distribuir de manera irregular el 20% de la jornada de trabajo. En ese sentido, el número de horas ordinarias de trabajo efectivo establecido en el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores como jornada máxima diaria podrá verse ampliado por necesidades del servicio a prestar (incremento de la actividad, atención a requerimientos de organismos oficiales, etc.), hasta un total de diez horas diarias de trabajo efectivo, mediante la comunicación escrita al personal con una antelación mínima de cinco días. A su vez, el número de horas ordinarias de trabajo efectivo citado podrá verse reducido por necesidades acreditadas del servicio a prestar (reducción de la actividad, menor número de servicios a prestar a clientes, etc.), hasta un total de 6 horas diarias de trabajo efectivo, mediante la comunicación escrita al en igual plazo. En todo caso, dichas ampliaciones o reducciones de jornada diaria sólo podrán llevarse a cabo respetando los periodos mínimos de descanso diario y semanal.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria semanal.

Ambas partes, vista la situación general del empleo y a fin de fomentar las políticas de fomento de nuevas contrataciones, acuerdan la no realización de horas extraordinarias excepto en situaciones de fuerza mayor, de emergencia o de justificación acreditada.

En caso de necesidad de la realización de horas extraordinarias debidas a las mencionadas situaciones, y siempre con carácter voluntario, su compensación económica se realizará con un recargo de un 25% adicional al valor de hora ordinaria. No obstante, la empresa podrá optar por compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempo equivalente de descanso. Dicha compensación se llevará a término de común acuerdo como máximo en los seis meses siguiente de su realización.

En ningún caso se podrán superar las 80 horas/año por persona.

Artículo 18.- Vacaciones y festivos.

Todo el personal disfrutará de unas vacaciones retribuidas de treinta días naturales anuales. Solo de común acuerdo entre la empresa y el personal se podrán celebrar en dos o más periodos, teniendo obligatoriamente uno de ellos, al menos, 21 días naturales ininterrumpidos. Dichos periodos no podrán iniciarse ni en sábado ni en domingo. Las vacaciones se determinarán con el personal con una antelación mínima de 2 meses de su disfrute. El periodo vacacional se disfrutará preferentemente en los meses de junio a septiembre. Se podrán pactar criterios con la representación del personal a los efectos de la planificación anual de las vacaciones.

Artículo 19.- Permisos no retribuidos

Por causa justificada o de fuerza mayor, todo el personal tendrá derecho a un permiso no retribuido hasta un mes de permiso sin sueldo en el transcurso de un año, aunque nunca podrá ser ni antes ni después de los periodos de vacaciones.

Este permiso podrá solicitarse, siempre que el trabajo lo permita, de forma continuada o en días sueltos, previo preaviso mínimo de 10 días, debiendo justificarse debidamente tras el empleo del permiso.

Artículo 20. Retribuciones.

La estructura retributiva del personal incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio estará formada por un salario mínimo anual garantizado, que comprende el salario base mensual más las dos pagas extraordinarias, relacionado en Anexo I del presente Convenio, y por los complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del personal y al trabajo realizado.

En todo caso, se respetará las mayores cantidades percibidas en la actualidad por cualquier contempladas de forma global anual, y se mantendrán reconocidas a través de los conceptos retributivos denominados complemento al personal.

La retribución del personal con contratos formativos o en prácticas se regirá, en cuanto a salario, por lo determinado por la legislación vigente en cada momento.

El salario global anual podrá ser mejorado tal y como se determine en contrato individual, sin que ello suponga discriminación alguna. Adicionalmente se cobrarán los conceptos no salariales, como los gastos de transporte, las dietas, el kilometraje y otros suplidos.

El personal percibirá su retribución anual garantizada prorrateada en 12 mensualidades que deberán de ser ingresada en su cuenta corriente antes del día 10 de cada mes y los incentivos en la forma que se establezca anualmente.

Artículo 21.- Dietas y desplazamientos.

Son conceptos extrasalariales que tienen como finalidad el resarcimiento o compensación por los gastos que al personal le ocasionen la prestación de servicios.

La empresa deberá organizar y costear el alojamiento y la manutención del personal desplazado.

En el caso que el personal tenga que pernoctar como consecuencia del trabajo percibirá un importe de 55,00 € por día de pernoctación, más un importe de 10,00 € por comida que sea necesario realizar (comida y/o cena), excepto que se haga cargo la empresa de dichos gastos.

La necesidad de hacer una comida vendrá determinada siempre que la jornada laboral sea partida, no abonándose nunca en caso de jornada continuada ni en el caso que la distancia entre el lugar de trabajo y el domicilio personal sea inferior a 50 kms.

En los desplazamientos de más de una semana de duración, el personal podrá solicitar cantidades quincenales a cuenta, y a justificar, sobre las mencionadas dietas.

Se percibirá un importe de 10,00 €, correspondientes a la comida o cena, cuando, como consecuencia del desplazamiento el personal tenga la necesidad de realizarla fuera de su centro de trabajo habitual, con la justificación previa en todo caso. La empresa podrá sustituir esta obligación pagando la comida a su cargo. Los importes citados serán satisfechos por la empresa por meses vencidos.

El personal vendrá obligado siempre a presentar la justificación de todos los gastos previamente a su pago.

Abono de kilometraje: 0,21 € por cada Kilómetro.

Otros gastos de locomoción: transporte público colectivo y parking: el coste de dichos gastos.

Artículo 22.- Ropa de trabajo.

La empresa facilitará al personal la correspondiente ropa de trabajo y protección en función de las tareas a desarrollar, adecuadas a dichas circunstancias.

Artículo 23.- Indemnizaciones y suplidos.

Son las cantidades percibidas por el personal por adquisición y mantenimiento de material, distancia a los centros de trabajo y cualesquiera otros de igual o similar naturaleza. Su cuantía se establecerá individualmente, atendiendo a cada circunstancia y previa negociación con los representantes del personal.

Artículo 24.- Incentivos variables.

La empresa podrá establecer, en enero de cada año, el plan de incentivos para dicho año, que contendrá el importe de los mismos, las condiciones para acceder a ellos y la fecha de su percibo. Dichos incentivos podrán establecerse de forma global o por departamentos de la empresa o repartirse mediante el sistema de puntos, positivos o negativos, que se establecerán previa consulta con los representantes legales del personal, o bien de forma individual.

Artículo 25.- Plus de puesto de trabajo.

La empresa podrá abonar un plus por el desempeño de algún puesto de trabajo que suponga una responsabilidad determinada, en cuyo caso, el mismo solamente se abonará mientras que permanezcan las circunstancias por la que fue concedido, sin que presuponga ningún derecho adquirido en el supuesto de que el personal cese en dicho puesto o responsabilidad.

Artículo 26.- Premios y sanciones.

La empresa podrá establecer premios que se concederán individualmente. La concesión de uno de estos premios no supondrá, en ningún caso, derechos adquiridos para periodos posteriores.

Serán acreedores de ser sancionados aquella persona que incumpla las ordenes y directrices de la empresa, que no realicen adecuadamente su trabajo, que se comporten incorrectamente con sus compañeros de trabajo o con los clientes, que engañe a la empresa o a sus compañeros o compañeras en cuestiones relacionadas con el trabajo, o que utilice material, equipos o programas de la empresa para asuntos particulares sin autorización expresa para ello

Artículo 27. – Régimen sancionador

Las faltas podrán ser sancionadas por la empresa de acuerdo con la graduación que se establece:

1. Faltas leves:

- a) la inasistencia injustificada al trabajo de un día en el periodo de un mes.
- b) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- c) La desatención y falta de corrección de trato con el público cuando no perjudique la imagen de la empresa o le cause perjuicio.
- d) Los descuidos en la conservación del material de la empresa y que no produzca deterioro o avería grave.
- e) La embriaguez no habitual en el trabajo.
- f) La no presentación a la empresa del parte de baja médica de de I.T. dentro del plazo de 48 horas.

g) Cuando el técnico de prevención y el de vigilancia de la salud incumplan su obligación de introducir en el programa informático las actuaciones realizadas a las empresas clientes o a sus trabajados, y que supongan menos de cuatro incidencias en un trimestre.

2. Faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada ante la empresa, los clientes u organismos oficiales durante un mes por un tiempo total de hasta 60 minutos, o que de la misma se derivasen perjuicios para la empresa o los clientes.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos días durante el periodo de un mes.
- c) La simulación de enfermedad o accidente sin perjuicio de lo dispuesto en la letra c) del número tres de este artículo.
- d) La suplantación de otra persona en los datos de control de la empresa.

e) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas se deriven perjuicio a la empresa o a las empresas clientes, así como a los equipos, instalaciones o maquinarias, o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como falta muy grave.

f) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observadas en los equipos y útiles de la empresa y que pudiesen derivar en perjuicio de la empresa o de los clientes.

g) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como el empleo de materiales y útiles de la empresa o programas y material informático para los que no estuviesen autorizados o para usos ajenos a los del trabajo encomendado.

h) La embriaguez habitual en el trabajo, la falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la imagen de la empresa, o a la prestación del servicio, y siempre que, previamente, hubiese mediado la oportuna advertencia de la empresa.

i) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derive perjuicio para la empresa o los clientes.

j) La denegación de ayuda técnica a un compañero de trabajo sin causa justificada, y que pueda llevar a aquel a cometer un error en su trabajo.

k) Las ofensas verbales proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del desempeño del trabajo.

l) Cuando se produzcan cuatro o más incidencias de las referidas en el apartado g) de faltas leves, en un trimestre.

m) La reiteración de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza dentro del periodo de tres meses.

3. Faltas muy graves:

a) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos durante el periodo de un mes.

b) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros, de clientes, o de cualquier otra persona dentro de la empresa o de los centros de trabajo de los clientes.

c) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente, sin motivo, o con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta ajena o propia.

d) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca perjuicio para la empresa o empresas clientes.

e) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado, así como la ejecución deficiente de los trabajos encomendados o la realización de trabajos técnicos para los que no se tenga la suficiente preparación y no se pida ayuda a un compañero más capacitado, así como la denegación de ayuda profesional a un compañero de trabajo que la solicite, siempre que de ello se pueda derivar perjuicio para la empresa, los clientes, o terceros.

h) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.

i) El acoso sexual

j) La no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene durante el desempeño del trabajo.

k) La reiteración o reincidencia en la comisión de dos faltas graves en el periodo de un año.

l) El uso de medios informáticos, telemáticos, electrónicos y de comunicación, correos electrónicos, programas, ficheros y sistemas de trabajo, para fines no estrictamente empresariales.

m) Las falsas denuncias a la empresa de compañeros o compañeras de trabajo.

n) La desobediencia o incumplimiento a las órdenes dadas por la empresa o sus representantes, sin motivo que lo justifique, y que no se corrijan ante la advertencia de la empresa o sus representantes, o que de la misma se derive perjuicio para la realización del trabajo, la empresa o la empresa cliente.

o) La falta de respeto reiterada, o el insulto o acoso a los compañeros de trabajo.

p) El falseamiento voluntario de datos e informaciones de la Empresa.

4. Sanciones:

Las faltas leves se podrán sancionar con amonestación verbal o escrita o con suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

Las faltas graves se podrán sancionar con suspensión de empleo y sueldo de 4 a 20 días.

Las faltas muy graves se podrán sancionar con suspensión de empleo y sueldo de 21 a 30 días o despido disciplinario.

5. Expediente informativo:

Cuando la empresa considere que debe de imponer a una persona una sanción por falta grave o muy grave, con anterioridad, deberá de abrir expediente informativo del que se le dará conocimiento, con audiencia a la representación del personal o representantes legales de ellos, comunicándose por escrito a dicha persona los hechos que se le imputan, para que en el plazo de cuarenta y ocho horas pueda alegar, también por escrito, lo que considere en su defensa, transcurrido dicho plazo con o sin contestación la empresa procederá, en el plazo máximo de siete días a contar desde la fecha de comunicación de la apertura del expediente informativo, a la resolución del mismo. El inicio del expediente informativo suspenderá el plazo de caducidad de la sanción.

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 que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 28. Resolución de conflictos:

En caso de discrepancias insoslayables en la negociación de un convenio, en el desarrollo de las funciones inherentes a la comisión paritaria, o en cualquier otro asunto que verse sobre relaciones colectivas de trabajo, con carácter previo a acudir a la jurisdicción social, las partes firmantes del presente convenio intentarán resolver sus discrepancias acudiendo a los organismos que, para la resolución extrajudicial de conflictos, se hayan habilitado al efecto.

Respecto a la inaplicación de las condiciones de trabajo reguladas en el convenio, cuando se den las condiciones y circunstancias previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes articulan el siguiente procedimiento:

- La empresa iniciará un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, de duración no superior a 15 días, con el ánimo de llegar a un acuerdo sobre la inaplicación propuesta.

- Finalizado el periodo de consultas sin acuerdo, las partes decidirán la conveniencia de acudir a una mediación laboral ante el organismo habilitado al efecto.

- En el supuesto de que la decisión sea la de no acudir a dicha mediación, o de la misma no mediara acuerdo, las partes acudirán a la jurisdicción competente en la materia objeto de resolución.

Artículo 29.- Comisión Paritaria.

Se establece una Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio. Dicha comisión estará formada por dos representantes designados por la representación del personal y otros dos representantes designados por la empresa, y las decisiones serán tomadas por mayoría absoluta.

Igualmente se elegirán otros tantos suplentes, designados por cada una de las representaciones señaladas.

Ambas partes podrán ser asistidas por los asesores que estimen conveniente según las materias a tratar, con voz pero sin voto.

De las reuniones celebradas por la Comisión se levantará acta en la que figurarán las decisiones tomadas, debiendo ser firmadas las mismas por la totalidad de los miembros asistentes a ellas.

La Comisión se reunirá siempre que sea convocada por alguna de las partes con una antelación mínima de dos días y por escrito, indicando en el mismo el orden del día.

La Comisión Paritaria emitirá Dictamen sobre las cuestiones que le sean planteadas en relación con la interpretación y aplicación del Convenio. El plazo para la emisión del dictamen no podrá ser superior a quince días desde que le fuera planteada la cuestión, enten-

diéndose por tal la fecha de la primera reunión de la Comisión para abarcar dicho tema.

La Comisión Paritaria vigilará la aplicación y el cumplimiento de lo pactado. Elaborará las tablas salariales en los años sucesivos, tan pronto se tenga constancia del IPC correspondiente.

Una vez firmado el presente Convenio, y en un período de tiempo no superior a dos meses desde su publicación, las partes se reunirán para constituir formalmente dicha Comisión.

Se fija como sede de la Comisión Paritaria la calle Espinosa nº8 de Valencia, que es la que corresponde al actual centro de trabajo de la empresa en Valencia.

Artículo 30.- Protección de datos.

El personal no podrá utilizar ni divulgar los datos de clientes o propio personal de aquellos, ni los trabajos técnicos que se le realicen con fines diferentes al derivado de su cometido profesional, ni durante su permanencia en la empresa o fuera de ella, en caso contrario será responsable civil o penalmente si fuese procedente, excepto cuando fuese requerido para ello de forma legal.

Artículo 31.- Principio de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el trabajo.

Se respetará el principio de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo y no discriminaciones entre hombres y mujeres, tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y de cualquier norma complementaria o sustitutiva que se apruebe en el futuro; especialmente en el acceso al empleo; en la formación profesional; en la promoción profesional; en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido; en los permisos y derechos derivados de la maternidad/paternidad, adopción, lactancia y cuidado de menores y familiares; Así como cualquier otra vigente o de futuro desarrollo referida a la materia.

Los sujetos vinculados por el presente convenio llevarán a cabo todas las medidas que resulten necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación en el seno de la Empresa.

El sistema de Clasificación Profesional regulado en el artículo 20 del presente convenio colectivo se basa en criterios comunes para el personal de ambos sexos y se ha establecido excluyendo discriminaciones por razón de sexo.

La empresa siempre ha mantenido un equilibrio en la presencia de hombres y mujeres, incluyendo los puestos de responsabilidad. Si dicho equilibrio se perdiera, las partes se reunirían al efecto de adoptar las medidas de acción positiva más adecuadas para el restablecimiento de dicho equilibrio a favor del género menos representado.

ANEXO I

Tablas de salarios mínimos garantizados del Convenio en cómputo anual aplicable desde el 1 de enero de 2017.

Grupo 1: Según contrato individual

Grupo 2: 13.394 €

Grupo 3: 12.938 €

Grupo 4: 11.518 €

Grupo 5: 10.405 €

El presente convenio ha sido redactado con un lenguaje incluyente. Se han utilizado las palabras personal y persona para referirse a los trabajadores y las trabajadoras.