

A estos efectos, se entenderá que concurren tales circunstancias, entre otros supuestos, cuando la persona trabajadora asuma tareas de coordinación o apoyo operativo, participe de forma relevante en el seguimiento de la actividad o del equipo, intervenga en la gestión de incidencias o en la relación ordinaria del servicio, desarrolle funciones de mayor complejidad o responsabilidad, o preste servicios en condiciones que requieran una especial disponibilidad, adaptación o nivel de exigencia.

El complemento tendrá carácter funcional y, con carácter general, variable y no consolidable, quedando su devengo estrictamente vinculado a la efectiva realización de las funciones o a la concurrencia de las condiciones que lo justifiquen en cada momento. En consecuencia, no formará parte del salario base ni generará derecho a su mantenimiento una vez desaparezcan las circunstancias que motivaron su reconocimiento.

La determinación de los supuestos de aplicación, así como de los criterios de asignación y de su cuantificación, corresponderá a la empresa, que los establecerá con arreglo a criterios objetivos y verificables, garantizando en todo caso los principios de igualdad de trato, no discriminación y transparencia, e informando previamente a la representación legal de las personas trabajadoras.

La percepción regulada en esta disposición será compatible con los restantes conceptos salariales o extrasalariales previstos en el convenio y no los compensará ni absorberá, salvo que expresamente se disponga lo contrario.

Séptimo. Cláusula de cierre

Las partes acuerdan que la configuración de la tabla salarial, así como de los sistemas de incentivos, complementos y demás percepciones económicas previstas en el convenio, deberá realizarse atendiendo al conjunto de las percepciones ordinarias que puedan corresponder a cada categoría profesional y a cada persona trabajadora en función de su puesto, funciones, responsabilidades, desempeño efectivo y condiciones de prestación de servicios.

En consecuencia, la interpretación y aplicación de la estructura retributiva pactada deberá realizarse de forma sistemática, considerando conjuntamente el salario base, los complementos salariales, los incentivos variables y cualesquiera otras percepciones ordinarias que resulten aplicables, sin perjuicio de la naturaleza jurídica propia de cada concepto y de su carácter consolidable o no consolidable conforme a lo previsto en el convenio y en la normativa laboral vigente.

Las modificaciones introducidas en el presente convenio en materia de estructura salarial, clasificación profesional, incentivos variables y desempeño específico responden a la necesidad de adecuar su contenido a la realidad organizativa y funcional del servicio, manteniendo en todo caso la diferenciación entre salario base, complementos salariales e incentivos o percepciones variables.

Las partes se comprometen a actuar de buena fe en la aplicación de la presente modificación y a resolver, en el seno de la comisión paritaria o del órgano que corresponda, las dudas interpretativas que pudieran surgir en relación con la tabla salarial, los sistemas de incentivos, los complementos y la clasificación profesional.

D. Jonathan Amselem Benzaquen
Dña. Lorena Rodríguez Berenguer
Dña. María Arangón Duro
Dña. Dunia Mohamed Mohamed
D. José Luis Faus Arias