

DISPOSICIONES**DEPARTAMENTO DE TRABAJO, ASUNTOS SOCIALES Y FAMILIAS****RESOLUCIÓN TSF/3640/2019, de 31 de octubre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de los centros de trabajo de las provincias de Barcelona, Girona y Tarragona de la empresa Agroxarxa, SLU (código de convenio núm. 79002921012012).**

Visto el texto del Convenio colectivo de los centros de trabajo de las provincias de Barcelona, Girona y Tarragona de la empresa Agroxarxa, SLU, suscrito en fechas 1 de agosto de 2019 y 17 de octubre de 2019, por la representación de la empresa y por los representantes de los trabajadores, de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 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; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 289/2016, de 30 de agosto, de reestructuración del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

Resuelvo:

--1 Disponer la inscripción del convenio mencionado en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo, con notificación a la Comisión negociadora.

--2 Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 31 de octubre de 2019

Enric Vinaixa Bonet

Director general de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo

Traducción del texto original firmado por las partes

Convenio colectivo de los centros de trabajo de las provincias de Barcelona, Girona y Tarragona de la empresa Agroxarxa, SLU

Capítulo 1**Disposiciones generales****Artículo 1****Determinación de las partes**

Este Convenio colectivo se pacta entre la empresa Agroxarxa, SLU y los delegados de las personas trabajadoras de los centros de trabajo de Reus, Valls, Mora de Ebro, Tortosa, Amposta, Higuera, Torroella de Montgrí, Girona, Sant Boi de Llobregat, Vilafranca del Penedès, Igualada, Calaf, Manresa, Berga, Vic y Les Franqueses del Vallès. Todos ellos componen la totalidad de centros de trabajo que la empresa tiene en las provincias de Barcelona, Girona y Tarragona.

Artículo 2**Ámbito funcional**

El presente Convenio colectivo es aplicable a la totalidad de actividades y tareas que se desarrollan dentro de la empresa.

CVE-DOGC-B-20034118-2020

Artículo 3

Ámbito personal

El presente convenio es de aplicación a las personas trabajadoras que desarrollen su actividad laboral dentro de los centros de trabajo que la empresa tiene en las provincias de Barcelona, Girona i Tarragona.

Artículo 4

Ámbito territorial

Este Convenio colectivo es de aplicación a todas las personas trabajadoras que tienen asignado el centro de trabajo en cualquiera de los centros que la empresa tenga en las provincias de Barcelona, Girona y Tarragona.

Artículo 5

Ámbito temporal

La duración de este Convenio colectivo es de cuatro años, iniciándose su vigencia, el 1 de enero de 2019 y finalizando el 31 de diciembre de 2022.

A pesar de esto, las diferencias salariales y otros efectos económicos de este Convenio, entrarán en vigor a partir de su firma, a excepción de aquellos artículos en que expresamente se establezcan periodos de vigencia diferentes, independientemente de la fecha de su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Artículo 6

Denuncia, prórroga y ultra actividad

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar este Convenio colectivo entre los 180 días y los 90 días antes de la finalización de su vigencia, prevista en el artículo anterior. Para que la denuncia tenga efecto tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que registrarse mediante el REDCON o sistema que lo sustituya, al Departamento de Trabajo de la Generalidad de Cataluña o el organismo competente. Si no se produjera esta denuncia, se entenderá que el Convenio se prorroga automáticamente por años naturales, pudiendo existir nuevamente denuncia entre los 180 días y los 90 días anteriores a la nueva fecha de vigencia derivada de la prórroga del convenio.

Una vez denunciado el Convenio, hasta que no se llegue a un acuerdo, el texto normativo del presente Convenio continuará vigente.

Artículo 7

Compensación y absorción

El conjunto de pactos que contiene el presente Convenio colectivo sustituye, íntegramente, las condiciones laborales existentes en su entrada en vigor en cualquier de los centros de trabajo afectados por el mismo, por lo cual estas y cualesquiera otras quedan compensadas y compensadas con la nueva regulación convenida, independientemente de su origen, carácter, naturaleza, denominación y cuantía.

Artículo 8

Garantía ad personam

Se respetarán y mantendrán estrictamente, como garantía ad personam, las situaciones y las condiciones personales que superen globalmente lo pactado en este Convenio.

Artículo 9

Equilibrio interno del Convenio

Las condiciones pactadas en este Convenio colectivo forman un todo indivisible, por lo que no se podrá aplicar una o diversas de sus normas y olvidar el resto, sino que a todos los efectos tiene que ser aplicado y observado en su integridad.

En el supuesto que la jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anulase o invalidara alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, la Comisión negociadora considerará si es válido por si solo el resto del texto aprobado, o bien, si es necesaria una nueva, total o parcial, negociación de este. En este supuesto, las partes signatarias de este se comprometen a reunirse dentro de los treinta días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, con objeto de resolver el problema planteado.

CVE-DOGC-B-20034118-2020

Si en el plazo de noventa días, a partir de la fecha de firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no consiguieran un acuerdo, se comprometen a fijar un calendario de reuniones para la negociación del Convenio en su totalidad.

Capítulo 2

Organización del trabajo y funciones

Artículo 10

Organización del trabajo

El presente Capítulo sobre clasificación profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo los criterios que el artículo 22 del Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, atendidas las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo varias tareas o funciones y especialidades profesionales.

Como consecuencia del cambio de un sistema de clasificación profesional basado en categorías a un sistema de clasificación basado en grupos profesionales, el anexo 1 contiene la tabla de equivalencias entre las categorías anteriores y los grupos profesionales actuales.

Artículo 11

Aspectos básicos de la clasificación profesional

Se entiende por clasificación profesional los diferentes grupos profesionales y niveles especificados en este Convenio. Esta clasificación profesional es consecuencia de la agrupación de las competencias profesionales requeridas, la valoración del nivel de responsabilidad exigido y el contenido general de la prestación laboral.

11.1 El contenido de la prestación laboral y la adscripción inicial a un grupo profesional será pactado entre la empresa y la persona trabajadora, de acuerdo con las siguientes normas:

- a. La clasificación profesional se realiza en grupos y niveles profesionales por interpretación y aplicación de los criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras. Cualquier persona, en función del puesto de trabajo que desarrolla, estará encuadrada a un grupo y nivel profesional de los establecidos al presente Capítulo, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo.
- b. La posesión por parte de una persona trabajadora de alguna o todas las competencias representativas de un grupo y nivel profesional determinado, no implica su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo.
- c. El encuadre en un determinado grupo y nivel profesional se llevará a efecto por las funciones realmente realizadas por la persona trabajadora, con independencia de la denominación del lugar o de la titulación de la persona trabajadora.
- d. La asignación de la banda salarial correspondiente a cada grupo y nivel profesional dependerá de su importancia relativa y de la complejidad de las competencias requeridas.

11.2 La pertenencia a un grupo y nivel profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos que los son propias, así como tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integran el proceso completo del cual forman parte, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones específicas y de los otros requisitos de carácter profesional.

11.3 Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo y nivel, la categoría profesional se asignará en función de aquella que prevalezca, siguiendo el establecido al artículo 22 del Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores o normativa que lo sustituya.

11.4 La asignación de una persona a un grupo y nivel concreto es facultad exclusiva de la Dirección. Sin embargo, la Dirección posará en conocimiento de la representación de las personas trabajadoras el grupo profesional y nivel asignado a cada persona trabajadora, así como los cambios que se vayan produciendo. La representación de las personas trabajadoras podrá informar y recomendar a la Dirección sobre todas aquellas revisiones u objeciones que consideren oportunas.

11.5 Los factores que influyen en la clasificación del grupo y nivel profesional de las personas trabajadoras y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada una de estas a un determinado grupo y nivel profesional, de conformidad los criterios determinados por el artículo 22 del Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores, son los que se definen a continuación:

a. Formación: Factor que para su valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidad requeridos para el desempeño normal de un puesto de trabajo, con independencia de su forma de adquisición, referidos a una función o actividad empresarial. Este factor se integra por:

a.1 Titulación: considera el nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que tiene que tener una persona de capacidad mediana para llegar a ejercer satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un periodo de formación práctica.

a.2 Especialización: considera la exigencia de conocimientos complementarios y específicos a la formación inicial básica.

CVE-DOGC-B-20034118-2020

- a.3 Experiencia práctica: considera el periodo de tiempo requerido para que una persona, adquiera la habilidad práctica necesaria para ocupar el puesto de trabajo, obteniendo un rendimiento suficiente en calidad y cantidad.
- b. Iniciativa: Factor que para su valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento de normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- c. Autonomía: Factor que para su valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.
- d. Responsabilidad: Factor que para su valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia verso a los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- e. Mando: Factor que para su valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas trabajadoras sobre quienes se ejerce el mando.
- f. Complejidad: Factor que para su valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o trabajo encomendado.

Artículo 12

Grupo profesional

Definición de grupo profesional: agrupación unitaria de las aptitudes profesionales y las titulaciones y del contenido general de la prestación laboral que se corresponde.

12.1 Grupo profesional 1

12.1.1 Criterios generales: las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos y ejercen sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

12.1.2 Formación: titulación universitaria de grado superior y/o máster con experiencia consolidada al ejercicio de su sector profesional.

12.1.3. Tareas: en este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

- Determinar las líneas de actuación y coordinar todas las áreas de la empresa, consensuando las estrategias y políticas generales, y garantizando su coherencia con la misión, valores y los objetivos de la empresa.
- Dirigir y acompañar a las personas trabajadoras, para garantizar el funcionamiento del día a día, según los objetivos estratégicos definidos, de acuerdo con la política general de la empresa.
- Dirigir, coordinar y liderar la actividad de las diferentes direcciones, de acuerdo con las estrategias y política general de la empresa.

12.2 Grupo profesional 2

12.2.1 Criterios generales: las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo son las que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, o se responsabilizan directamente de la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

12.2.2 Formación: titulación universitaria de grado con experiencia consolidada al ejercicio de su sector profesional.

12.2.3 Tareas: en este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

- Definir y gestionar las políticas y estrategias de producto de un conjunto de familias de servicios.
- Dirigir y coordinar la actividad de un departamento.
- Definir, mejorar y optimizar todos los aspectos relacionados con el servicio. Actuar como referente técnico a toda la organización.
- Dirigir y gestionar la producción y la actividad comercial de la oficina liderando y desarrollando el equipo.

12.3 Grupo profesional 3

12.3.1 Criterios generales: las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo son las que actúan como referentes, implicándose directamente en la producción y colaborando proactivamente con el resto de personas del territorio o departamentos en todas aquellas actividades encaminadas a mejorar la eficiencia, la rentabilidad y la calidad de su servicio.

12.3.2 Formación: titulación universitaria de grado y/o ciclo formativo superior, con experiencia consolidada al ejercicio de su sector profesional.

12.3.3 Tareas: en este grupo profesional se incluyen a título orientativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

CVE-DOGC-B-20034118-2020

- a. Velar por el desempeño de los objetivos e indicadores definidos en su área de responsabilidad, coordinar desde la vertiente funcional el equipo de trabajo.
- b. Proponer mejoras en los procesos de su área de responsabilidad.
- c. Facilitar la comunicación para fomentar las sinergias con otros departamentos y unidades organizativas de la empresa.

12.4 Grupo profesional 4

12.4.1 Criterios generales: las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo son las que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan iniciativa y razonamiento.

12.4.2 Formación: titulación universitaria de grado, ciclo formativo superior, FP o ciclo formativo en administración, con experiencia al ejercicio de su sector profesional.

12.4.3 Tareas: en este grupo profesional se incluyen a título orientativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

- a. Asesorar con visión global al cliente en función de sus necesidades, responsabilizándose de la prestación del servicio correspondiente, con el fin de generar beneficio mutuo y convertirse así en su referente.
- b. Garantizar la producción y la calidad del servicio ofrecido al cliente, así como su cobro.
- c. Gestionar las funciones que le son propias, siguiendo los procesos establecidos, y asesorar con visión global al cliente interno para garantizar el desempeño de los objetivos.
- d. Gestionar y contabilizar la información administrativa, actuando como referente para garantizar la eficiencia y fiabilidad de los circuitos administrativos.
- e. Gestionar la atención al cliente, la facturación y la logística de la oficina, así como colaborar en las funciones o tareas que faciliten el desarrollo de las actividades comerciales y de producción de la oficina, para garantizar la satisfacción del cliente.

12.5 Grupo profesional 5

12.5.1 Criterios generales: las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo son las que ejecutan tareas con un alto grado de dependencia, siguiendo los procesos establecidos o instrucciones específicas.

12.5.2 Formación: ciclo formativo medio en administración, con experiencia previa en administración.

12.5.3 Tareas: en este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

- a. Realizar tareas de archivo y administración en general.
- b. Colaborar en aquellas funciones o tareas que faciliten el desarrollo de las actividades comerciales y de producción de la oficina/departamento, para garantizar la satisfacción del cliente.

Artículo 13

Movilidad funcional

13.1 La movilidad funcional en sentido horizontal, dentro del grupo profesional o nivel donde esté encuadrada la persona trabajadora en la empresa, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral.

13.2 La movilidad funcional en sentido vertical, para la realización de funciones correspondientes a otro grupo profesional donde esté encuadrada la persona trabajadora, por razones de promoción profesional, ascensos y ampliaciones o reducciones de plantilla, para atender necesidades del servicio, para cubrir vacantes o ampliación de un grupo profesional, superior o inferior, solo será posible si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

13.3 La empresa tendrá que comunicar a la representación de las personas trabajadoras la movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional. En este supuesto, la empresa tendrá que informar a la representación de las personas trabajadoras con antelación a la movilidad funcional, sin perjuicio de la efectividad de la medida por parte de la empresa.

13.4 Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizaran mayoritariamente funciones superiores a las del grupo profesional, por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, la persona trabajadora ascenderá de grupo profesional. En cualquier caso, durante estos periodos la persona trabajadora tendrá derecho a percibir la retribución correspondiente a las funciones realizadas, pero no a la consolidación de grupo ni de salario, salvo que se superen los plazos previstos.

13.5 Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizaran funciones inferiores a las del grupo profesional, estas se desarrollarán por el tiempo imprescindible para atender su necesidad, sin superar en ningún caso los seis meses, teniendo la persona trabajadora, posteriormente, derecho a la reincorporación a su anterior grupo profesional. En todo caso, la persona trabajadora conservará la retribución correspondiente a su grupo de origen, salvo que el cambio se produjera a petición de la persona trabajadora, y en este caso su salario se condicionaría según el nuevo grupo profesional.

13.6 Los anteriores apartados 4 y 5 no incluyen los casos de sustitución por maternidad, incapacidad temporal, licencias, excedencias o cualquier otra situación que comporte derecho a reserva de puesto de trabajo y, en estos supuestos, la movilidad

CVE-DOGC-B-20034118-2020

funcional se prolongará, mientras subsistan las circunstancias que lo hayan motivado.

13.7 La movilidad funcional se efectuará sin detrimento de la dignidad la persona trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo encargo de funciones inferiores, y en este caso mantendrá la retribución de origen. No se podrá invocar las causas de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones diferentes como consecuencia de la movilidad funcional.

Artículo 14

Movilidad geográfica

La movilidad geográfica se aplicará según los términos previstos al artículo 40 del Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores o norma que lo sustituya.

Artículo 15

Definición de centro principal y secundario

Todas las personas trabajadoras tienen asignado un centro de trabajo, que será considerado como principal. En los casos de personas trabajadoras que de forma habitual dan servicio además de un centro, se considerará como centro de trabajo secundario el que haya menos horas de prestación de servicio. La normativa laboral de aplicación, en caso de regulaciones diferentes, será la que exista en el centro principal.

Se entiende como forma habitual cuando la persona trabajadora tenga asignadas tareas o visitas periódicas (semanales, quincenales o mensuales), cuando estas tengan carácter estable. No se entenderá como estable, a modo de ejemplo, situaciones como la sustitución de una Incapacidad Temporal, una maternidad, las campañas existentes o una punta de trabajo.

Artículo 16

Vacantes

Como norma general, las vacantes y puestos de trabajo de nueva creación que se produzcan, serán anunciadas a las personas trabajadoras que formen parte de la plantilla de la organización, indicando los criterios de selección o perfil deseado, con el fin de que cualquier persona trabajadora pueda solicitar ocupar la vacante.

Los procesos de selección asegurarán la objetividad y la no discriminación. En ellos, tendrán preferencia para ocupar las vacantes aquellas personas que ya formen parte de la plantilla de la empresa, siempre que obtengan la misma evaluación de competencias y aptitudes en el proceso de selección, que otras candidaturas externas.

Artículo 17

Promociones

Se entiende por promoción todo cambio de grupo profesional y/o nivel de la persona trabajadora que implique asumir responsabilidades superiores a las que vendría desarrollando. La promoción de una persona a un nuevo puesto de trabajo, forma parte de las facultades organizativas de la Dirección de la empresa y es competencia exclusiva de esta, que tendrá como criterio principal la adecuación al perfil de competencias requeridas por el puesto de trabajo, la evaluación de méritos y la experiencia. Preferentemente, estos puestos de trabajo se proveerán por promoción interna siempre que el perfil profesional y personal lo haga posible.

Las personas trabajadoras que ocupan un puesto de trabajo de los Grupos profesionales 1, 2 y 3, que son de especial exigencia y disponibilidad, podrán ser destituidas de su cargo o dimitir de forma voluntaria. En caso de producirse esta situación, la empresa se compromete a ofrecer un nuevo puesto de trabajo a la persona, adecuada y conforme a sus competencias y disponibilidad y de acuerdo también con las posibilidades y disponibilidades de puestos de trabajo.

Artículo 18

Mejora de recorrido

Se entiende por mejora de recorrido el acceso a un tramo superior dentro de un grupo y nivel profesional de la persona trabajadora.

En relación a la mejora de recorrido que soliciten las personas trabajadoras, este cambio forma parte del poder de decisión de la empresa. Sin embargo, la representación de las personas trabajadoras podrá pedir a la empresa la explicación o razonamiento alrededor de los criterios que han llevado a la empresa a la no aplicación de esta.

Artículo 19

CVE-DOGC-B-20034118-2020

Sucesión de empresa

Los supuestos de sucesión de empresa se ajustarán a las previsiones legales contempladas en el artículo 44 de la Ley del Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores o norma que lo sustituya.

Capítulo 3

Percepciones salariales y extrasalariales

Artículo 20

Estructura salarial

La estructura salarial, integrada por el salario base y por los complementos salariales, se fijará según se dispone en este Convenio y en el contrato de trabajo. Las retribuciones de las personas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, son las indicadas a la correspondiente tabla de grupos profesionales, niveles y tramos que se recoge al anexo 2.

20.1 Salario base: retribución fija establecida a las tablas salariales. Su importe será como máximo de 26.000€ anuales. El importe del salario base se recoge en el anexo 2.

20.2 Plus de responsabilidad: complemento salarial no consolidable asignado en función de la responsabilidad ostentada en el puesto de trabajo. Implica la asignación de responsabilidades de planificación, dirección y coordinación de determinadas áreas, servicios, secciones o departamentos. Se trata por lo tanto de un complemento vinculado a un puesto de trabajo concreto que retribuye una responsabilidad específica. Por lo tanto, se percibirá mientras subsistan las condiciones que justifiquen su percepción. Si por cualquier motivo la persona dejara de ejercer las responsabilidades que justifican el cobro de este complemento, la persona trabajadora dejará de percibir este plus. El importe del plus de responsabilidad se recoge en el anexo 2.

20.3 Complemento de puesto de trabajo: complemento salarial no consolidable que percibirán las personas trabajadoras del grupo 4 nivel 1 que realicen atención directa a cliente externo. Este se absorberá cuánto la persona trabajadora acceda a una promoción. Así mismo se puede dejar de percibir en caso de que el nuevo puesto de trabajo no comporte la atención directa a cliente externo. El importe del complemento de puesto de trabajo se recoge en el anexo 3.

20.4 Salario base excategoría: complemento salarial no consolidable se origina a consecuencia del cambio de un sistema de clasificación profesional basado en categorías a un sistema de clasificación basado en grupos profesionales, con el objetivo de garantizar las retribuciones que hubieran percibido las personas trabajadoras a la fecha de firma o posible adhesión al presente Convenio y que permite garantizar el establecido en el artículo 8..

20.5 Plus de equipo funcional: complemento salarial no consolidable asignado en función de la responsabilidad ostentada en el puesto de trabajo. Lo percibirán las personas trabajadoras incluidas en el grupo 3, siempre que el equipo que coordinen supere las 5 unidades de trabajo anual (UTA) de dedicación, tomando como referencia el ejercicio anterior. El importe del plus de equipo funcional se recoge en el anexo 4.

20.6 Plus gestión de equipo: complemento salarial no consolidable asignado en función de la responsabilidad ostentada en el puesto de trabajo. Lo percibirán las personas trabajadoras incluidas en el grupo 2 y que gestionen un equipo de más de 5 personas trabajadoras, tomando como referencia el ejercicio anterior. El importe del plus de gestión de equipo se recoge en el anexo 5.

20.7 Plus de innovación técnica: complemento salarial no consolidable asignado en función de la responsabilidad ostentada en el puesto de trabajo. Lo percibirán las personas trabajadoras incluidas en el grupo 2 nivel 2, cuando gestionen un servicio o área de negocio, e innoven y optimicen los productos para ofrecer a los clientes. El importe del plus de innovación técnica se recoge en el anexo 5.

20.8 Plus volumen margen comercial: complemento salarial no consolidable asignado en función de la responsabilidad ostentada en el puesto de trabajo. Lo percibirán las personas trabajadoras incluidas en el grupo 2 nivel 2, cuando el margen comercial de la oficina o equipo que gestionen supere los 600.000€, tomando como referencia el ejercicio anterior. El importe del plus volumen de margen comercial se recoge en el anexo 5.

20.9 Plus volumen de servicio: complemento salarial no consolidable asignado en función de la responsabilidad ostentada en el puesto de trabajo. Lo percibirán las personas trabajadoras incluidas en el grupo 2 nivel 2, que sean responsables de un servicio con un margen comercial superior a 1.000.000€ y tenga más de 12 unidades de trabajo anual (UTA) de dedicación, tomando como referencia el ejercicio anterior. El importe del plus volumen de servicio se recoge en el anexo 5.

20.10 Plus volumen cabecera: complemento salarial no consolidable asignado en función de la responsabilidad ostentada en el puesto de trabajo. Lo percibirán las personas trabajadoras incluidas en el grupo 2 nivel 1, que sean responsables de una cabecera (área de negocio) con un margen comercial superior a 3.000.000€ y tenga más de 36 unidades de trabajo anual (UTA) de dedicación, tomando como referencia el ejercicio anterior. El importe del plus volumen de cabecera se recoge en el anexo 5.

Todos los pluses recogidos en el presente artículo se revisarán anualmente, para comprobar su mantenimiento o la generación de las condiciones que dan lugar a su percepción. Dicha revisión se hará una vez cerrada el ejercicio contable, es decir, el 30 de abril de cada año. En consecuencia, su percepción tendrá lugar durante los doce meses siguientes, de mayo del año en curso a abril del año siguiente. Como máximo se podrán percibir dos pluses por persona trabajadora.

CVE-DOGC-B-20034118-2020

Aquellas personas trabajadoras de alta en la empresa en el momento de la firma del presente convenio o de la posible adhesión y que fruto del cambio de la estructura salarial pasen a percibir el complemento de puesto de trabajo o algunos de los pluses recogidos en el presente artículo, tendrán garantizadas dichas cantidades según lo establecido en el artículo 8.

Artículo 21

Complemento personal antigüedad

El importe del complemento personal de antigüedad meritado hasta 31 de diciembre de 2018, que nació como consecuencia de la desaparición del anterior concepto de antigüedad, quedará dividido en dos conceptos: complemento personal de antigüedad y complemento personal absorbible.

21.1 Complemento personal de antigüedad: Complemento salarial no absorbible, que corresponde en mitad del valor del complemento personal de antigüedad meritado a 31 de diciembre de 2018.

21.2 Complemento personal absorbible: Complemento salarial absorbible, que corresponde a la mitad del valor del complemento personal de antigüedad meritado a 31 de diciembre de 2018. Esta absorción, solo se llevará a cabo cuando la persona trabajadora sea promocionada o tenga una mejora de recorrido. El importe absorbible será el equivalente al 50% del aumento salarial que la promoción o mejora de recorrido suponga, garantizando el establecido al artículo 8 del presente Convenio.

Artículo 22

Gratificaciones extraordinarias

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la percepción de dos gratificaciones extraordinarias, que se abonarán los meses de junio y diciembre. La paga de junio se meritara del 1 de julio del año anterior al 30 de junio del año en curso, y la de diciembre, del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso. Cada una de las gratificaciones extraordinarias será del importe de una mensualidad ordinaria que incluirá todas las percepciones salariales recogidas a los artículos 20 y 21. Las fechas límite de abono serán el 30 de junio y el 20 de diciembre, respectivamente.

Por acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora podrán prorratear las gratificaciones extraordinarias mencionadas en este artículo. En todo caso, en relación en el momento de abono de las mencionadas pagas se respetará cualquier otro pacto entre empresa y la representación de las personas trabajadoras o entre empresa y las mismas personas trabajadoras.

Artículo 23

Retribución variable garantizada

Se acuerda establecer una retribución variable garantizada para motivar a las personas trabajadoras a lograr los objetivos establecidos anualmente por la empresa e incrementar la retribución variable de cada persona trabajadora. Esta retribución se caracteriza por ser una partida fija y garantizada en el ámbito de empresa que irá aumentando en el decurso de los años de vigencia del presente Convenio, de conformidad al establecido al anexo 6, el reparto de la cual es independiente del resultado económico de la empresa. En el supuesto de que el 20% del resultado contable de la empresa (antes de impuestos) sea superior al importe mínimo garantizado previsto al anexo 6, este será el importe a abonar a las personas trabajadoras y el que se consolidará como aportación garantizada para el ejercicio siguiente.

Esta retribución, que es un importe variable a escala individual, está vinculada al cumplimiento de objetivos, como un instrumento de gestión, incentivación y motivación continua dentro de la organización. Estos objetivos tienen que reflejar con la máxima fidelidad posible los principales ámbitos de trabajo que se consideren esenciales para la actividad del puesto de trabajo, oficina o servicio. En todo caso, los objetivos así como su valoración e implementación, tienen que estar siempre alineados con los objetivos generales de la empresa dentro del periodo en curso, con la pretensión que cada persona trabajadora oriente su actividad a los objetivos estratégicos de la organización así como para desarrollar una cultura organizativa orientada hacia la mejora de los procesos y de los resultados.

Estos objetivos se explicitarán a cada una de las personas trabajadoras a principio de año así como el importe mínimo a percibir en caso de la consecución de estos, mediante la entrega de la correspondiente ficha de dirección por objetivos (DPO).

Una vez cerrado el ejercicio y analizado el grado de desempeño de los objetivos de cada persona trabajadora se calculará la puntuación individual de la ficha (DPO), en función de su dedicación (UTA) y del peso específico asignado a cada grupo profesional y nivel, obteniendo así la participación personal para repartir la totalidad del importe de la retribución variable garantizada. El peso específico asignado al grupo profesional y nivel se recoge al anexo 7.

Tendrán derecho a esta retribución todas las personas trabajadoras que ocupen un puesto de trabajo estable y que estén de alta el primer día laborable del mes de enero de cada año. En todos los casos, para tener derecho a esta retribución, la persona trabajadora se tiene que mantener de alta a la empresa hasta la finalización del año natural correspondiente. A tal efecto, se entiende por puesto de trabajo estable el que ocupa una persona trabajadora con contrato indefinido, o que, con independencia del tipo de contrato, se prevé que exista a fecha 30 de junio del año siguiente.

En relación a la liquidación de esta retribución variable se abonará durante el mes de mayo del año siguiente y cada persona trabajadora recibirá información individualizada con los cálculos detallados que resulten. Al cierre de cada ejercicio la representación de las personas trabajadoras tienen que recibir informe detallado con los cálculos definitivos de todas las personas trabajadoras.

CVE-DOGC-B-20034118-2020

En caso de que alguna persona trabajadora no esté de acuerdo con el cálculo realizado, tendrá la posibilidad de realizar una reclamación individual a su responsable, que vendrá obligado a estudiarlo y elevarlo en quién corresponda, dando respuesta razonada a la persona trabajadora. Igualmente la representación de las personas trabajadoras podrá plantear reclamaciones sobre los cálculos y criterios de asignación de personas concretas. En cualquier caso, el plazo de reclamación del resultado de cualquier indicador publicado, es de 20 días desde la fecha de comunicación de la publicación.

Artículo 24

Paga de beneficios

Se establece una paga de beneficios, el importe que se destinará a esta será el 32% de la cifra que supere los 80.000€ de resultado, antes de impuestos, de la empresa dentro del año correspondiente. El reparto de esta paga se hará siguiendo los criterios fijados para la retribución variable garantizada en el artículo anterior y la percibirán las personas trabajadoras con contrato en vigor en el momento de su abono, que se realizará durante el mes de septiembre del año siguiente.

En relación a la liquidación de esta paga de beneficios, cada persona trabajadora recibirá información individualizada con los cálculos detallados que resulten. Al cierre de cada ejercicio la representación de las personas trabajadoras tienen que recibir informe detallado con los cálculos definitivos de todas las personas trabajadoras de la empresa. En caso de que alguna persona trabajadora no esté de acuerdo con el cálculo realizado, tendrá la posibilidad de realizar una reclamación individual a su responsable, que vendrá obligado a estudiarlo y elevarlo en quién corresponda, dando respuesta razonada a la persona trabajadora. Igualmente la representación de las personas trabajadoras podrá plantear reclamaciones sobre los cálculos y criterios de asignación de personas concretas.

Artículo 25

Complemento personal distancia

Este complemento se mantiene únicamente para aquellas personas trabajadoras que lo venían percibiendo después de la supresión del plus de distancia y con el mismo importe.

El importe establecido por toda la vigencia del Convenio es de 0'29€/kilómetro.

Si la persona trabajadora modifica su domicilio particular y este se sitúa a menos distancia del centro de trabajo principal, el complemento se calculará en función de la nueva distancia mientras que si se sitúa a más distancia se mantendrá el mismo importe.

Este complemento se percibirá cada día que la persona trabajadora preste servicios en el centro de trabajo principal y también cuando la persona trabajadora se desplace a otro centro de trabajo siempre que la distancia total iguale o supere la que la persona trabajadora realiza de forma habitual para ir de su domicilio al centro de trabajo.

Artículo 26

Plus distancia por modificación de centro de trabajo principal por decisión empresarial

Atendiendo que la empresa dispone de varios centros de trabajo, en caso de que esta decida modificar el centro de trabajo principal de la persona trabajadora (excepto en los supuestos legalmente establecidos como movilidad geográfica), la persona trabajadora afectada tendrá derecho a percibir un plus de distancia, que se abonará únicamente por un trayecto al día, que se calculará determinando la distancia efectuada a partir del kilómetro 20 y hasta el kilómetro 50, y multiplicando este por el importe por kilómetro establecido al artículo 25 del Convenio.

Artículo 27

Pernoctación, dietas y kilometraje

Son percepciones económicas extrasalariales los abonos de carácter irregular que tienen como finalidad compensar los gastos realizados como consecuencia del desplazamiento de las personas trabajadoras por necesidades del trabajo.

27.1 Pernoctación: la persona trabajadora percibirá un importe diario de 47,00€ brutos cuando, como consecuencia de trabajos y cursos a realizar fuera del lugar y ámbito de trabajo habitual, tenga que pernoctar fuera de su residencia. En este caso, hará falta autorización previa del responsable. También se abonará el alojamiento aparte, que habrá que acreditar en todos los casos con la factura correspondiente, así como la dieta, si se tercia.

27.2 Dieta por comida (comida y/o cena): la persona trabajadora percibirá la dieta para comer y/o cenar cuando, como consecuencia de las necesidades del trabajo, tenga que desplazarse fuera de su centro o centros de trabajo asignados y tenga el consiguiente gasto por la comida realizada. La persona trabajadora tendrá que justificar este gasto con el correspondiente ticket y se abonará el importe de este hasta un máximo de 13,00€.

27.3 Kilometraje: la persona trabajadora percibirá kilometraje cuando, como consecuencia de las necesidades del trabajo, tenga que hacer desplazamientos en coche de su propiedad. Entenderemos como kilometraje toda distancia que supere la que la persona trabajadora realiza de manera habitual para ir de su domicilio al centro de trabajo. El importe establecido para toda la vigencia del Convenio es de 0,30€/kilómetro. Si el desplazamiento se realiza por vías no asfaltadas, el importe se incrementa 0,08€/kilómetro.

CVE-DOGC-B-20034118-2020

27.4 Kilometraje por las personas trabajadoras contratadas en un centro de trabajo y que posteriormente se le asigna un centro de trabajo secundario: la persona trabajadora percibirá kilometraje cuando, como consecuencia de la asignación del centro secundario realice un desplazamiento superior al realizado para ir al centro principal, tendrá derecho a percibir el exceso de kilometraje realizado los días que se desplace al centro secundario. Esta percepción económica no es de aplicación a las personas trabajadoras que han sido contratadas para prestar servicios de forma habitual en más de un centro de trabajo.

Artículo 28

Cuotas colegiación

La empresa se hará cargo del pago de las cuotas de colegiación de todas aquellas personas trabajadoras profesionales que, a criterio de la empresa, lo necesiten para prestar servicios en el puesto de trabajo que ocupan.

Artículo 29

Autoconsumos

Con el fin de incentivar que las personas trabajadoras y sus familiares hasta el primer grado contraten los servicios que ofrece la empresa, se establece un importe anual de hasta 400,00€ (IVA incluido) para cada persona trabajadora. Este importe no incluye los gastos variables ni las intermediaciones que puedan ser necesarias para la prestación del servicio. Tendrán derecho esta retribución todas las personas trabajadoras que ocupen un puesto de trabajo estable y que estén de alta el primer día laborable del mes de enero de cada año.

Cuando el servicio sea prestado a la persona trabajadora, a excepción de los seguros, el importe de la factura correspondiente al mismo no tendrá que hacerse efectivo y este será considerado retribución en especie. En cambio, cuando el servicio se preste a los familiares hasta primer grado, estos tendrán que abonar el importe de la factura y, una vez cerrado el ejercicio, se devolverá a la persona trabajadora la cantidad correspondiente a la base imponible de la misma en concepto de abono por servicios. En el caso de las comisiones de los seguros, una vez cerrado el ejercicio se devolverá a la persona trabajadora la cantidad correspondiente en concepto de abono por servicios.

Cada persona trabajadora recibirá una ficha con el detalle de los servicios prestados. La liquidación final se hará anualmente a la nómina del mes de marzo del ejercicio siguiente, y la percibirán las personas trabajadoras que tengan contrato en vigor en el momento de su abono. En el caso de personas trabajadoras que se encuentren en una baja de larga duración, el importe que les corresponda se liquidará en la primera nómina después de su reincorporación. En caso de no consumir ni agotar el importe máximo establecido, las personas trabajadoras no podrán reclamar ningún importe a la empresa.

Artículo 30

Plus disponibilidad

Se entiende por disponibilidad el periodo de tiempo por el cual la persona trabajadora, en fines de semana o festivos, está en una posición de reserva siendo localizable para incorporarse a su puesto de trabajo cuando la empresa lo requiera para realizar funciones imprescindibles y vitales para el desarrollo de la actividad de esta.

Esta disponibilidad será voluntaria y tendrá que ser acordada previamente y por escrito entre la persona trabajadora y la empresa. La persona trabajadora percibirá un importe de 50,00€ por un día completo de guardia.

Artículo 31

Fin de semana, festivos y reuniones nocturnas

En caso de asistencia a ferias u otros acontecimientos organizados por la empresa en fin de semana o días festivos, la persona trabajadora podrá escoger entre compensar en tiempo de descanso con el equivalente de 1,5 horas por cada hora realizada o percibir el importe de 18,75€ brutos por hora.

En caso de reuniones nocturnas, entendidas estas como las celebradas más allá de las 19:30 horas, únicamente se podrán compensar con la equivalencia horaria establecida al párrafo anterior.

En cualquier de los supuestos, siempre será necesaria la autorización previa del responsable.

Artículo 32

Anticipos

Todas las personas trabajadoras podrán solicitar un anticipo de la mensualidad del mes en curso o a cuenta de la paga extraordinaria más inmediata. Además, las personas trabajadoras con más de dos años de antigüedad a la empresa tendrán el derecho a solicitar un anticipo sin intereses, de un importe equivalente a 3 mensualidades netas del salario mensual, la amortización de este será como mínimo del 10% del salario mensual y se liquidará totalmente en caso de finalizar la relación laboral.

CVE-DOGC-B-20034118-2020

La empresa podrá limitar este derecho por razones de liquidez, previa comunicación a la representación de las personas trabajadoras.

Capítulo 4

Régimen asistencial

Artículo 33

Prestaciones complementarias por dolencia o accidente

La empresa abonará prestaciones complementarias por incapacidad temporal en los siguientes supuestos y periodos:

33.1 En caso de baja médica por enfermedad común o accidente no laboral que no comporte hospitalización: La empresa abonará los siguientes complementos:

- a. Del primero al tercer día de baja médica, un complemento a la prestación de Seguridad Social que cubra hasta el 50% del salario de la persona trabajadora.
- b. Del cuarto al vigésimo día de baja médica, un complemento a la prestación de Seguridad Social que cubra hasta el 85% del salario de la persona trabajadora.
- c. Del vigésimo primero hasta el ciento octogésimo día de baja médica, un complemento a la prestación de seguridad social que cubra hasta el 100% del salario de la persona trabajadora.

Cualquier ausencia al trabajo por causa de salud, se tendrá que comunicar y acreditar con la máxima diligencia posible. También habrá que aportar mediante los procesos establecidos, el correspondiente parte de baja, expedido por la Seguridad Social, dentro del plazo máximo de los 3 días naturales siguientes a la fecha de expedición de la baja.

33.2 En caso de baja médica por contingencia común o accidente no laboral que comporte hospitalización la empresa abonará a partir del primer día de hospitalización y mientras dure la misma, un complemento a la prestación de seguridad social que cubra hasta el 100% del salario de la persona trabajadora. A partir de la fecha de alta hospitalaria la empresa abonará el complemento regulado en el apartado anterior.

33.3 En caso de Incapacidad temporal derivada de contingencia profesional o accidente laboral, la empresa abonará durante todo el proceso, un complemento a la prestación de seguridad social que cubra hasta el 100% del salario de la persona trabajadora.

En todos los casos será imprescindible el parte de baja expedido por el organismo competente y la notificación mediante los procesos establecidos, el mismo día en que se haya producido el accidente, para poder hacer los trámites administrativos que correspondan dentro de los plazos legalmente establecidos. Dentro de los trámites a realizar figuran todos los relacionados con prevención de riesgos y la investigación del accidente, por lo que con el documento de baja la persona trabajadora tendrá que comunicar los principales datos de los hechos que han derivado en esta baja.

33.4 Límite anual por bajas corta duración (hasta tres días). Se consideran bajas de corta duración todas las dolencias que tengan una duración igual o inferior a tres días. Se abonará este complemento un máximo de seis días anuales.

No se calcularán los complementos por incapacidad temporal ya abonados a la fecha de firma de este Convenio.

Artículo 34

Póliza de accidentes

La empresa tendrá concertada una póliza de accidente a favor de todo el personal de esta, que cubra las garantías de muerte e invalidez permanente absoluta en caso de accidente de trabajo. Los capitales cubiertos son 30.000€ en caso de la invalidez y 15.000€ en caso de muerte.

Artículo 35

Seguro colectivo

La empresa tendrá contratado un seguro colectivo de responsabilidad civil que cubra la mayor parte de los riesgos derivados del desarrollo de sus tareas laborales. Además, por aquellos puestos de trabajo que la empresa establezca abonará los seguros individuales pertinentes.

Artículo 36

Retribución flexible

Se está valorando la implementación de un sistema de retribución flexible que podría incluir aspectos relativos como el seguro

CVE-DOGC-B-20034118-2020

médico, guardería, ticket de transporte y ticket restaurante. Atendiendo que esta valoración coincide con la redacción del presente Convenio, las partes negociadoras se reservan la facultad de poder incorporar el redactado del sistema de retribución flexible que finalmente se acuerde.

Capítulo 5

Jornada de trabajo

Artículo 37

Jornada de trabajo

Durante la vigencia del presente Convenio la jornada de trabajo queda establecida en 1.734 horas anuales. La jornada semanal tendrá un descanso de 48 horas ininterrumpidas. Entre la finalización de una jornada y el inicio de la siguiente tienen que transcurrir 12 horas.

Artículo 38

Calendario laboral

El calendario laboral comprenderá la distribución anual de la jornada, de los días de trabajo, las horas diarias, los días festivos, descansos semanales y otros días inhábiles, sin superar, en ningún caso, la mencionada jornada laboral ordinaria en cómputo anual señalada al artículo anterior. La empresa elaborará anualmente el mencionado calendario laboral el cual será comunicado a la representación de las personas trabajadoras que dispondrán de un plazo máximo de 15 días para valorarlo y emitir el correspondiente informe. Una vez consensuado, la empresa fijará el calendario definitivo que estará a disposición de todas las personas trabajadoras en el Portal del empleado.

Para la confección del calendario laboral anual, se establece como referencia para hacer los cálculos un horario de: 8,5 horas de lunes a jueves, 6 horas los viernes y días equiparados como tales (jueves Santo, Sant Jordi y los días comprendidos entre el 24 de diciembre y el 5 de enero, ambos incluidos) y 7 horas durante el periodo de verano (del 23 de junio al 10 de septiembre ambos incluidos). Las fiestas que se reflejarán en este calendario serán las estatales y autonómicas que se determinan en el calendario oficial de fiestas aprobado por el Departamento de Trabajo de la Generalidad de Cataluña.

Artículo 39

Vacaciones

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a las horas de vacaciones por año natural que resulten del siguiente cálculo: del total de horas establecido en el calendario laboral (calculado de conformidad en el mencionado en el artículo anterior y que contempla los festivos nacionales y autonómicos) se descontarán las horas correspondiente a los festivos locales de cada centro de trabajo y la jornada anual establecida al artículo 37 del presente Convenio.

Atendida la diversidad de servicios existentes y a circunstancias con afectación que muchas veces no son conocidas a principios de año, se establece flexibilidad en el reparto de estas, de acuerdo con el que se negocie de forma individualizada entre empresa y persona trabajadora, para procurar el mejor mantenimiento posible de la actividad, garantizar la atención al cliente, favoreciendo a la vez la conciliación de la vida familiar y laboral. Existirá una comunicación y coordinación de los diferentes responsables de las vacaciones a realizar con el fin del seguimiento del cumplimiento de este artículo.

Así, se establece que el plazo máximo para que las personas trabajadoras soliciten sus vacaciones sea: antes del 15 de marzo las que se disfrutarán entre el 24 de junio y el 10 de septiembre de cada año, antes del 31 de octubre las que se disfrutarán entre el 24 de diciembre y el 5 de enero del año siguiente, y en cualquier otro caso, será necesario hacer la solicitud con una antelación mínima de una semana. Igualmente, la aceptación de las mismas por parte de la persona responsable se tendrá que comunicar a la persona trabajadora antes del 30 de abril para las solicitadas antes del 15 de marzo, antes del 30 de noviembre por las solicitadas antes del 31 de octubre, y en cualquier otro caso, será necesario hacer la aceptación antes del periodo solicitado. Las vacaciones se podrán disfrutar hasta el 31 de enero del año siguiente.

Artículo 40

Horario de trabajo

Con el objetivo de adaptar los horarios a las recomendaciones del Pacto por la Reforma Horaria, la empresa modifica su horario comercial y laboral con efectos del 12 de septiembre de 2019, manteniendo hasta el dicho fecha los horarios establecidos en el anterior Convenio.

Teniendo en cuenta que la actividad de la empresa está directamente relacionada con la atención al cliente, el horario laboral tiene que estar ligado al horario comercial de la empresa. El horario comercial es ininterrumpido, siendo de lunes a jueves, de 8:30 horas a 17:30 horas y los viernes, días equiparados como tales y periodo de verano, de 8:30 horas a 15:00 horas.

CVE-DOGC-B-20034118-2020

Considerando una jornada laboral de 40 horas semanales, para garantizar la atención al cliente de forma ininterrumpida se establecen los siguientes horarios laborales: que únicamente difieren en la hora de inicio de la pausa para la comida: Horario A: de 8:30 a 13:00 y de 13:30 a 17:30 horas y Horario B: de 8:30 a 13:30 y de 14:00 a 17:30 horas.

De lunes a jueves la jornada laboral será de 8,5 horas de trabajo y acabará a las 17:30. Los viernes y días equiparados como tales, la jornada laboral será de 6 horas de trabajo y acabará a las 15:00 horas. Durante el periodo de verano, la jornada laboral será de 7 horas de trabajo y acabará a las 16:00 horas.

40.1 Atención presencial al cliente: Para garantizar la correcta atención al cliente, hay que igualar la cantidad de personas que hacen un horario y el otro. Este criterio también se tiene que aplicar cuando haya más de una persona que haga el mismo servicio o trabajo, motivo por el cual se establecen los siguientes criterios: en oficinas de hasta 3 personas, hace falta la presencia mínima de 1 persona, en oficinas de 4 y 5 personas, hace falta la presencia mínima de 2 personas, y en oficinas de 6 o más personas, hace falta la presencia mínima de 3 personas.

40.2 Premisas para establecer el horario de las personas trabajadoras

- a. El tiempo máximo de trabajo continuado será de 5 horas.
- b. El tiempo mínimo de trabajo continuado en cada franja horaria será de 1 hora.
- c. La hora de inicio de la jornada laboral en las franjas por la mañana y tarde es inalterable durante todo el año.
- d. La hora de la pausa para la comida y su duración es inalterable durante todo el año siendo su duración mínima de 30 minutos.
- e. Cualquier cambio en la jornada de entrada más allá de las 8:30 horas o la ampliación de la pausa para la comida, implica que la jornada laboral se acabará después de la finalización del horario comercial.

40.3 Flexibilidades temporales: Para facilitar la conciliación se establece la posibilidad de flexibilizar el horario laboral, siempre que se garantice la atención en el cliente, para aquellas personas trabajadoras la jornada laboral de las cuales sea de 40 horas semanales (equivalentes a 1 UTA anual). Este conjunto de flexibilidades tienen carácter temporal y su duración máxima es de un año contado desde el 1 de septiembre al 31 de agosto del año siguiente, con posibilidad de renovación si las condiciones se mantienen y son las que se relacionan a continuación:

40.3.1 Flexibilidad pausa para la comida: Las personas trabajadoras podrán ampliar la duración de la pausa para comer establecida anteriormente en franjas de 15 minutos, hasta un máximo de 60 minutos, siempre que se garantice la atención al cliente. Así, el tiempo de la pausa para comer podrá ser de 45 o 60 minutos.

40.3.2 Flexibilidad temporal de inicio de jornada: Las personas trabajadoras podrán flexibilizar la hora de inicio de la jornada laboral por la mañana en franjas de 15 minutos, como máximo hasta las 9:15 horas siempre que:

- a. La oficina y/o equipo garantice la atención al cliente.
- b. No se supere el tiempo máximo de trabajo continuo, establecido en 5 horas.

El horario de entrada por la mañana podrá ser a las 8:45 horas, a las 9:00 horas y a las 9:15 horas.

40.3.3 Flexibilidad periodo de verano: Las personas trabajadoras podrán flexibilizar la hora de inicio de la jornada laboral avanzando el inicio de esta a las 8:00 horas, hecho que comportará finalizar la jornada laboral a las 15:30 y trabajar, de forma excepcional, más de 5 horas seguidas.

Teniendo en cuenta que se tiene que garantizar la atención al cliente durante el horario comercial, en casos o situaciones temporales -como por ejemplo la continuidad del horario comercial en momentos de vacaciones de otras personas trabajadoras, bajas médicas o cualquier causa que impida a la persona trabajadora estar en el centro de trabajo en su horario- la persona trabajadora acepta las variaciones que le comunique la Dirección de la empresa con el fin de cubrir el horario comercial existente.

A causa de la diversidad de servicios que se ofrecen, existen necesidades de servicio irregular durante el año natural, necesidades muy superiores a las puntuales definidas en este propio Convenio en el artículo 43 de cuenta de horas personales. Cuando sucede este hecho, se podrá establecer, siempre que respete los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos a la normativa, una distribución irregular de la jornada a lo largo del año previo acuerdo con las personas trabajadoras y comunicación a la representación de estas.

Artículo 41

Registro de jornada y tiempo de trabajo

El sistema de registro de jornada utilizado por la empresa será telemático. Las personas trabajadoras, mediante la aplicación de control de presencia del Portal del empleado tendrán que registrar la hora de entrada y de salida, así como la pausa para la comida. También se tendrán que registrar las ausencias del lugar trabajo indicando el motivo que las ocasiona.

41.1 A todos los efectos se considera tiempos de trabajo:

41.1.1 El tiempo de desplazamiento necesario para realizar aquellas funciones propias del puesto de trabajo como por ejemplo: gestiones ante organismos oficiales, desplazamiento esporádico a otras oficinas, visitas a clientes, etc.

41.1.2 El tiempo de desplazamiento para asistir a las formaciones de carácter obligatorio organizadas por la empresa.

CVE-DOGC-B-20034118-2020

41.1.3 El tiempo de desplazamiento hasta el centro de trabajo secundario, que supere los primeros 15 minutos invertidos en cada desplazamiento (ida y vuelta), para aquellas personas trabajadoras a quienes, con posterioridad a su contratación, se les asigne un centro de trabajo secundario.

41.1.4 El tiempo que la empresa pueda determinar cómo cierre patronal y que forme parte del horario establecido de la persona trabajadora.

41.1.5 El tiempo destinado por la persona trabajadora al reconocimiento médico en cumplimiento de la LPRL.

41.2 Por otro lado, no se considera tiempo de trabajo:

41.2.1 La pausa por comida que cada persona trabajadora tiene establecida.

41.2.2 La prolongación de la pausa por comida en las formaciones, cuando esta tenga una duración superior a la que tiene establecida la persona trabajadora.

41.2.3 La prolongación de la pausa por comida en casos de desplazamientos puntuales, cuando esta tenga una duración superior a la que tiene establecida la persona trabajadora.

41.2.4 La pausa para las personas fumadoras.

41.2.5 La ampliación de la jornada laboral fuera del horario establecido de cada persona trabajadora cuando esta no haya estado previamente solicitada.

41.2.6 Los primeros 15 minutos invertidos en cada desplazamiento (ida y vuelta), por aquellas personas trabajadoras a quienes, con posterioridad a su contratación, se les asigne un centro de trabajo secundario.

41.2.7 Los tiempos de desplazamiento de las personas contratadas para prestar servicios de forma habitual en más de un centro de trabajo.

Artículo 42

Horario en desplazamientos esporádicos

En el caso de desplazamientos esporádicos por cualquier necesidad del trabajo (incluidos los cursos de formación organizados por la empresa) se tiene que procurar respetar al máximo el horario laboral de cada persona trabajadora. Atendida la dispersión geográfica de la empresa así como las diferentes necesidades que surgen, en caso de que este no se pueda respetar, se seguirá la normativa de la cuenta de horas personales establecida al artículo 43.

Se entenderá superada la jornada de trabajo, cuando la salida y/o llegada al domicilio de la persona trabajadora se realice en un horario diferente del de un día de trabajo habitual.

Este cálculo se realizará teniendo en cuenta la diferencia entre la hora de salida y de llegada habitual al domicilio de la persona trabajadora y la hora de salida y de llegada del día en que se haya producido el desplazamiento, descontando de este cálculo el tiempo efectivo de la pausa por comida.

Artículo 43

Cuenta de horas personales

Esta cuenta de horas personales forma parte de la jornada anual establecida y permite por una parte, reflejar y resolver una situación habitual en algunos puestos de trabajo, como son las puntas de trabajo, campañas o proyectos concretos que requieren un esfuerzo de dedicación puntual, y por la otra parte, permite una mayor adaptación de la jornada laboral a las necesidades personales de la persona trabajadora. Son horas que se pueden extraer del horario establecido para cada persona trabajadora para situarlas, con criterios de flexibilidad, de acuerdo con las necesidades del trabajo y de la misma persona.

A todos los efectos, únicamente se considerará como cuenta de horas personales las que excedan en más de 15 minutos el horario establecido de la persona trabajadora como consecuencia del exceso puntual de trabajo. En cualquier caso, siempre habrá que haber solicitado previamente la autorización de realización de incremento de bolsa de horas, y una vez realizadas, informar la cuantía total. Cuando el exceso del horario establecido venga motivado por la asistencia a formaciones de carácter obligatorio organizadas por la empresa, la autorización previa se entenderá implícita en la convocatoria y únicamente habrá que informar la cuantía total una vez realizadas. Por cada hora realizada, la persona trabajadora tendrá derecho a la realización de una hora de descanso sin que, por lo tanto, se vea afectada la jornada anual a realizar.

La persona trabajadora podrá solicitar la utilización de horas de esta cuenta de horas personales según sus necesidades favoreciendo la conciliación de la vida familiar y laboral. Estas se autorizarán teniendo en cuenta que se garantice la atención al cliente. La utilización de la cuenta de horas personales no puede comportar la alteración continuada o reiterada del horario establecido de la persona trabajadora.

También forman parte de esta cuenta de horas personales, las horas realizadas en fin de semana, festivos y reuniones nocturnas que, la persona trabajadora compense en tiempo según el establecido al artículo 31.

Toda persona trabajadora podrá consultar su saldo de horas mediante el Portal del empleado, donde constan reflejadas en negativo las horas trabajadas de menos y en positivo las horas trabajadas de más, respecto a la jornada anual. Esta cuenta de horas se tendrá que compensar y saldar, como máximo el 31 de marzo del año siguiente. Se realizará un seguimiento del desempeño de este extremo. Si a la finalización del contrato de trabajo existe un saldo positivo o negativo de la cuenta de horas

CVE-DOGC-B-20034118-2020

personales, este se liquidará o descontará del finiquito, calculado según el salario bruto hora de la persona trabajadora.

Artículo 44

Pausa por las personas fumadoras

En el supuesto de que la persona trabajadora con el hábito de fumar lo desee, atendida la prohibición de fumar en los centros de trabajo, esta podrá realizar hasta tres paradas diarias para salir al exterior del centro de trabajo a tal efecto. El tiempo que se invierta en esta, que se cifra en 5 minutos por parada o 15 minutos al día, irá a cargo de la persona trabajadora que lo devolverá vía ampliación horaria o vía compensación dentro de la bolsa de horas establecida.

Capítulo 6

Conciliación de la vida laboral con la familiar o personal.

Artículo 45

Permisos retribuidos

Se establecen los siguientes permisos retribuidos, a computar desde el día en que se produzca el hecho causante y a disfrutar de forma consecutiva, previo aviso y justificación:

45.1 Por matrimonio o pareja de carácter estable de la persona trabajadora: 15 días naturales consecutivos, a realizar desde la fecha de casamiento o desde la que establezca la persona trabajadora. Se entenderá pareja de carácter estable aquella que reúna los requisitos de la Ley 25/2010, de 29 de julio, del Libro segundo del Código Civil de Catalunya o la que la sustituya. En el caso de personas que acrediten su condición de pareja de carácter estable y posterior casamiento con la misma persona, solo podrán disfrutar una vez de este permiso.

45.2 Por muerte, accidente, dolencia grave u hospitalización del cónyuge, pareja de hecho o compañero sentimental, padre/madre, hijo/a y hermano/na: 2 días naturales. Este permiso será ampliable hasta 5 días naturales cuando haya circunstancias de especial gravedad o dependencia del enfermo. Se añadirán 2 días naturales adicionales, cuando se necesite realizar un desplazamiento superior a 150 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta.

45.3 Por muerte, accidente, dolencia grave u hospitalización del abuelo/abuela, nieto/a, cuñado/da, suegro/a, y yerno/joven: 2 días naturales. Se añadirán 2 días adicionales, cuando se necesite realizar un desplazamiento superior a 150 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta.

45.4 Por intervenciones quirúrgicas sin hospitalización a familiares hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, que requieran reposo domiciliario: 2 días naturales.

45.5 Por matrimonio del padre, madre, hijo/a, hermano/a o hermano/a político: 1 día natural, si la celebración coincide con un día de trabajo.

45.6 Para asistir a exámenes para la obtención de un título oficial, sea académico o profesional: el tiempo indispensable para la realización del examen.

45.7 Por traslado de domicilio habitual: 2 días naturales, a disfrutar un mes antes o después de la fecha de empadronamiento o compra o alquiler de la vivienda.

45.8 Permiso por nacimiento y cuidado del menor: la madre podrá disfrutar de 8 días naturales de forma consecutiva a la finalización del permiso por nacimiento y cuidado del menor. Este permiso será absorbible en caso de ampliación del periodo de descanso por nacimiento y cuidado del menor establecido a la normativa general.

45.9 Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que se tengan que realizar necesariamente dentro del horario de trabajo: las trabajadoras embarazadas podrán disponer del tiempo indispensable, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro del horario de trabajo.

45.10 Por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal: el tiempo indispensable.

45.11 Para ejercer funciones sindicales o de representación de las personas trabajadoras en los términos establecidos legal o convencionalmente.

45.12 Para visitas médicas: las personas trabajadoras tendrán derecho a un máximo de 18 horas anuales de permiso retribuido para acudir, por el tiempo indispensable, a visitas médicas o para acompañar a ascendientes o descendientes de 1º grado y/o pareja a sus respectivas visitas médicas. Igualmente se podrá disponer de estas horas para la asistencia, por el tiempo indispensable, a tutorías escolares. Para disfrutar de este permiso se tendrá que informar con la máxima antelación posible y se validará con la aportación de un justificante.

45.13 Para visitas médicas de los hijos con discapacidades: las personas trabajadoras tendrán derecho a un máximo de 6 horas anuales de permiso retribuido para acudir, por el tiempo indispensable, a visitas médicas de sus hijos. Este permiso complementa las 18 horas reguladas en el apartado anterior. Para disfrutar de este permiso se tendrá que informar con la máxima antelación posible y se validará con la aportación de un justificante.

CVE-DOGC-B-20034118-2020

45.14 Para asistir a formaciones no relacionadas con el servicio: las personas trabajadoras podrán disfrutar de 6 horas para asistir a formaciones que no sean propias del servicio pero relacionadas con el ámbito de la actividad de la empresa.

Para los permisos establecidos en los apartados 2 y 3 de este artículo, el cómputo se iniciará el primer día laborable posterior al hecho causante.

En cualquiera de los casos, quedarán garantizados los días de permiso con derecho a remuneración que se establezcan en el artículo 37.3 del Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 46

Permisos no retribuidos

Las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de un permiso sin sueldo por un máximo de un mes al año, que se puede fraccionar en dos periodos de quince días naturales, por los siguientes motivos:

46.1 Adopción en el extranjero.

46.2 Asistir a técnicas de reproducción asistida.

46.3 Hospitalización prolongada por dolencia grave del cónyuge o de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

46.4 Estudios reglados (previa aceptación por parte de la empresa).

Para disfrutar de este permiso se tendrá que avisar con la máxima antelación posible y será necesaria la aportación de un justificante. En el caso de las adopciones, además, se facilitará el desplazamiento del padre o madre al extranjero con un permiso no retribuido que puede llegar hasta un máximo de 2 meses.

En cualquier caso, se podrá pactar entre empresa y la persona trabajadora una suspensión del contrato de trabajo diferente, por cualquier otro motivo, y por la duración que se acuerde. En este caso se requerirá acuerdo escrito que regule las condiciones de esta, como la duración, la reserva o no del puesto de trabajo, las condiciones y forma de la reincorporación, la antigüedad, entre otras circunstancias. A falta de pacto sobre estas cuestiones se estará a la regulación del Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 47

Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado del menor

47.1 En el supuesto de parto, la madre biológica tendrá derecho a la suspensión del contrato por una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parte múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de muerte de la madre, con independencia que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar anteriormente al parto. En el supuesto de muerte del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

A pesar de esto y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el supuesto de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por nacimiento y cuidado del menor, podrá optar que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o bien de forma sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá continuar haciendo uso del periodo de suspensión por nacimiento y cura del menor inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En caso de que la madre no tuviera derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen la mencionada actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo cual será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En caso de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato tenga que permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o si no hay, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen del mencionado cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

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

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

CVE-DOGC-B-20034118-2020

47.3 En los supuestos de nacimiento de hijo, el otro progenitor diferente de la madre biológica, tendrá derecho a la suspensión del contrato por nacimiento y cura del menor según se establece a continuación y de acuerdo con el Real decreto ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la ocupación. Así, desde el 1 de abril hasta el 31 de diciembre de 2019 la suspensión será de ocho semanas, ampliándose a doce semanas a partir del 1 de enero de 2020 y a dieciséis semanas a partir del 1 de enero de 2021. Es obligatorio disfrutar ininterrumpidamente y a jornada cumplida las dos semanas inmediatamente posteriores al parto.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por nacimiento y cura del menor regulado al apartado 1 de este artículo.

47.4 En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogida cada progenitor tendrá derecho a la suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor según se establece a continuación y de acuerdo con el Real decreto ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la ocupación.

47.4.1 Desde el 1 de abril hasta el 31 de diciembre de 2019 el periodo de suspensión será de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la cual se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogida. Además de las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/se podrán disponer de un total de doce semanas de disfrute voluntario que tienen que disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la cual se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogida. Cada progenitor puede disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las doce semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las doce semanas a disposición del otro progenitor.

47.4.2 A partir del 1 de enero de 2020, cada adoptador, guardador o acogedor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo cumplido de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la cual se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogida. Además de las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/se podrán disponer de un total de dieciséis semanas de disfrute voluntario que tienen que disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la cual se constituya la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogida. Cada progenitor puede disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las dieciséis semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las dieciséis semanas a disposición del otro progenitor.

47.4.3 A partir de 1 de enero de 2021, cada adoptador, guardador o acogedor disfrutará de dieciséis semanas. Seis semanas se tienen que disfrutar a jornada completa de manera obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la cual se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogida. Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de manera acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la cual se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogida. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora.

El disfrute de cada periodo semanal o, si procede, de la acumulación de estos periodos, se tiene que comunicar a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la cual se constituye la adopción. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferir su ejercicio al otro adoptador, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora tiene que comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos. Cuando los dos adoptadores, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, esta podrá limitar el goce simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Artículo 48

Permiso para el cuidado del lactante

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogida, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia de su puesto de trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogida múltiples.

Quién ejerza este derecho, por su voluntad, expresada formalmente y anteriormente en el momento de su reincorporación después del periodo de descanso por nacimiento y cuidado del menor, podrá sustituir este derecho por un permiso retribuido de 112 horas laborables con la misma finalidad, a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación de la finalización de la baja. En el supuesto de que la persona trabajadora solicite una excedencia voluntaria para el cuidado de hijos, se descontará una hora por cada día laborable de excedencia. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, sin que se pueda transferir su ejercicio al otro progenitor. Cuando los dos progenitores, adoptadores, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y regimos, el periodo de disfrute se podrá extender hasta que el lactante cumpla los doce meses, con la reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Artículo 49

Excedencia para atender el cuidado de menores y familiares

CVE-DOGC-B-20034118-2020

49.1 Excedencia para el cuidado de menores

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años a contar desde la fecha del nacimiento o adopción, para atender a cada hijo, tanto por naturaleza como por adopción, o en el supuesto de acogida, tanto permanente como previa a la adopción. Esta excedencia se podrá disfrutar de forma fraccionada. Los hijos sucesivos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia, que en su caso posará fin al que se estuviera disfrutando.

49.2 Excedencia para el cuidado de un familiar

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, para cuidar de un familiar enfermo, hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, dolencia o discapacidad, no se pueda valer por sí mismos, y siempre que no lleve a cabo ninguna actividad retribuida. Los efectos de las excedencias reguladas en este artículo son los siguientes:

- a. Durante los primeros 18 meses de excedencia la persona trabajadora tiene derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo y durante el resto del tiempo tiene derecho preferente para ocupar un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.
- b. Todo el periodo de excedencia es computable a efectos de antigüedad.
- c. Durante el mismo, la persona trabajadora tiene derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, por lo que la empresa la tendrá que convocar.
- d. Si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario puede limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 50

Excedencia voluntaria

Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad a la empresa, tienen derecho a situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses y no superior a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han pasado cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

Los efectos de la misma son los siguientes:

- a. Derecho preferente para ocupar cualquier vacante de su grupo profesional, siempre que manifieste por escrito su deseo de reingreso.
- b. El periodo de excedencia no es computable a efectos de antigüedad.

Artículo 51

Excedencia forzosa

Las situaciones que pueden dar lugar a la excedencia forzosa, previa comunicación escrita a la empresa, son las siguientes:

51.1 Por designación o elección por cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

La persona trabajadora tiene derecho a reserva de su puesto de trabajo, el periodo de suspensión se computa a efectos de antigüedad.

51.2 Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior. La persona trabajadora tiene derecho a reserva de su puesto de trabajo, el periodo de suspensión se computa a efectos de antigüedad.

51.3 Por cumplimiento de un deber público. La persona trabajadora tiene derecho a reserva de su puesto de trabajo, el periodo de suspensión se computa a efectos de antigüedad.

Artículo 52

Reducción de jornada por guarda legal de cuidado de hijos o personas con discapacidad que no desarrollen actividad retribuida y/o familiares

La persona trabajadora que tenga la guarda legal de un hijo menor de doce años o de una persona con discapacidad que no desarrolle actividad retribuida o por cuidado de familiares hasta el segundo grado que por razones de edad, dolencia o accidente no se puedan valer por sí mismos, tiene derecho a pedir una reducción de jornada (no remunerada) de entre 217 y 867 horas anuales sobre la jornada de trabajo anual establecida al artículo 37, en ningún caso la reducción máxima diaria podrá ser superior a 4,5 horas. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute, dentro de su jornada establecida, corresponde a la persona trabajadora. Para su concesión, la empresa tendrá en cuenta la organización empresarial y el ejercicio otros derechos por otras personas trabajadoras.

Las horas de reducción anual establecidas, respetan los mínimos y máximos fijados en el artículo 37.6 del Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores.

Una vez cumplidos los doce años, esta situación se podrá alargar hasta el 31 de agosto siguiente. Atendiendo las características de empresa de servicios y de atención al cliente, esta se disfrutará intentando compaginar el derecho de la persona trabajadora

CVE-DOGC-B-20034118-2020

a la reducción, con el horario o periodos de máxima necesidad para la empresa y haciéndolo compatible con el ejercicio otros derechos ejercidos por otras personas trabajadoras, estableciendo que la jornada mínima continuada que realizará cualquier persona trabajadora en esta situación será de una hora. La persona trabajadora tendrá que avisar a la empresa con 15 días naturales de antelación a la fecha de efectos de la reducción, tanto a la hora de pedir este derecho como en el momento en que se reincorporará a su jornada establecida. Si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercieran este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo.

Artículo 53

Flexibilidad horaria atención familiares

En la medida de lo posible, se facilitará la flexibilidad horaria temporal para la atención a familiares de primero y segundo grado por consanguinidad o afinidad que estén en situaciones especiales de dependencia por accidente, hospitalización, larga dolencia o minusvalidez.

Artículo 54

Reducción de jornada por estudios

Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, la empresa facilitará la realización de reducción de jornada temporal para cursar estudios oficiales. Para autorizar estas reducciones de jornada por estudios, se valorará especialmente que esta reducción no coincida con épocas de punta o acumulación de trabajo y que no repercuta a la atención presencial al cliente que se establece en el apartado 1 del artículo 40.

La representación de las personas trabajadoras recibirá información en relación a las peticiones recibidas para que pueda supervisar el cumplimiento de este artículo.

Artículo 55

Modificación de la jornada parcial con derecho a retorno a jornada anterior

Cualquier persona trabajadora puede pedir una modificación de la relación laboral en el sentido que esta pase a ser a tiempo parcial, con el derecho a volver a su jornada anterior cuando finalice el periodo solicitado, sin la existencia o demostración de causa para su concesión, con las siguientes características:

- a. Reducción (no remunerada) de entre 260 y 630 horas anuales sobre la jornada de trabajo anual establecida al artículo 37 del presente Convenio. El horario a realizar estará dentro del horario establecido por cada persona trabajadora y, en todo caso, dentro del horario comercial establecido.
- b. La reducción se establece por un periodo mínimo de 12 meses y máximo de 48 meses que se tiene que cumplir íntegramente, teniendo que concretar la duración del mismo en el momento de su petición, para que la empresa pueda reorganizar las tareas de manera adecuada. Cuando la reducción se hubiera pedido por un periodo inferior al máximo, no se podrá pedir una prórroga.
- c. Una vez agotada el periodo solicitado, la persona trabajadora tiene derecho a solicitar el retorno a la jornada que realizaba anteriormente. Esta petición se tendrá que realizar con una antelación mínima a la fecha de finalización, que se establece de un mes en los casos de jornada parcial durante doce meses y de tres meses en el resto de situaciones. Si la persona trabajadora no realiza esta petición con la antelación requerida, la relación laboral continuará con la jornada parcial que realizaba.
- d. Esta reducción no se podrá volver a pedir hasta pasados 5 años de la finalización de la última reducción de estas características.

Capítulo 7

Seguridad y Salud laboral

Artículo 56

Seguridad y salud laboral

La empresa llevará a cabo las acciones necesarias para que los centros de trabajo y las personas trabajadoras cumplan las disposiciones sobre seguridad e higiene recogidas en el texto Refundido del Estatuto de los trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y otras disposiciones legales vigentes.

La empresa se responsabiliza de proporcionar los equipos de protección individual que se establezcan cómo de uso necesario para aquellos puestos de trabajo que presenten riesgos específicos.

Artículo 57

CVE-DOGC-B-20034118-2020

Vigilancia de la salud

Las personas trabajadoras tienen derecho a un reconocimiento médico anual que organizará la empresa y que no supondrá ningún coste por las personas trabajadoras, incluyendo los traslados. Corresponderá a la empresa la elección del centro donde tenga que practicarse la mencionada revisión.

Su realización será voluntaria para las personas trabajadoras, excepto en los casos de aquellas que ocupen puestos de trabajo en que la empresa o servicio de prevención considere que hay un especial riesgo o con unas especiales características des del punto de vista de riesgo laboral. Sea como fuere, se aplicarán en todo caso los criterios del artículo 22 de la LPRL y el artículo 38 del Reglamento de servicios de prevención o normativa que los sustituya. Las medidas de vigilancia de la salud tendrán que ser las adecuadas a cada puesto de trabajo.

Los resultados de las revisiones no podrán ser utilizados con fines discriminatorios ni en perjuicio de las personas trabajadoras.

Artículo 58

Formación e información en prevención

La prevención comporta como tarea prioritaria la formación e información a todos los implicados en la actividad preventiva. En función de la conveniente uniformidad en la formación y la información a impartir en materia preventiva, referida tanto a Delegados de prevención como las personas trabajadoras, la empresa garantizará, con independencia de las diferentes personas o entidades que la impartan, que esta formación y la información se dé con un mínimo de garantías de calidad.

Artículo 59

Mecanismos de participación

La legislación atribuye a las personas delegadas de prevención y comités de seguridad y salud, competencias de participación en la prevención de riesgos laborales.

La empresa facilitará copia a las personas delegadas de prevención y comités de seguridad y salud, de la documentación que necesiten para desarrollar sus competencias y funciones, según se determina al artículo 39 de la LPRL. Todas ellas serán informadas, para que sean conocedoras y puedan analizar, valorar y proponer las medidas preventivas que consideren necesarias ante los daños producidos a la salud o la integridad física de las personas trabajadoras. Además, los Delegados de prevención y Comités de seguridad y salud participarán en el proceso preventivo, desde su diseño hasta la implantación final.

Capítulo 8

Contratación

Artículo 60

Periodo de prueba

La persona trabajadora de nuevo ingreso quedará sometida a un periodo de prueba de un mes para las personas trabajadoras que ocupen un puesto de trabajo del grupo 5 y de los niveles 2 y 3 del grupo 4, y de tres meses para el resto de casos.

Durante este periodo de prueba, tanto la persona trabajadora como la empresa podrán resolver libremente el contrato de trabajo mediante comunicación escrita, sin plazo de preaviso y sin indemnización.

La situación de incapacidad temporal que afecte la persona trabajadora durante el periodo de prueba no interrumpirá el cómputo de este, a menos que las partes acuerden el contrario.

Artículo 61

Contratación eventual

La contratación eventual se regirá por la normativa vigente en cada momento, salvo la siguiente especificación: Los contratos eventuales realizados al amparo del establecido al artículo 15.1.b) del Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores y del RD 2720/1998 se podrán realizar por un periodo máximo de 18 meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del periodo de referencia establecido, ni como máximo, doce meses.

En caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior al máximo podrá prorrogarse por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la mencionada duración máxima.

Artículo 62

Contratos formativos

CVE-DOGC-B-20034118-2020

En relación a la posibilidad por parte de la empresa de realizar contratos formativos (de prácticas o formación) estos tendrán que cumplir las características establecidas al artículo 11 del Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores así como al Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo de 1998 o normativa que los sustituya.

Artículo 63

Jubilación parcial

Todas las personas trabajadoras adheridas a este Convenio, que reúnan los requisitos establecidos en la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de seguridad Social o norma que la sustituya, tendrán derecho a solicitar la jubilación parcial, cuándo:

- a. La persona trabajadora lo solicite por escrito a la empresa con una antelación mínima de 3 meses a la fecha que lo interese acceder a la situación de jubilación parcial. Las personas trabajadoras con titulación y calificación especializada tendrán que solicitarlo con 6 meses de antelación.
- b. Respecto a las solicitudes que cumplan los requisitos anteriores, la Dirección de la empresa valorará la petición, en caso de ser aceptada, (con el mismo porcentaje de reducción de salario que de jornada) se ajustará a la normativa en vigor. Si se tuviera que contratar un relevista, la empresa determinará la totalidad de las condiciones de contratación, respetando siempre el establecido al Convenio colectivo o la Ley 40/2007.
- c. El porcentaje de reducción de la jornada será el máximo permitido legalmente, excepto que la empresa y la persona trabajadora acuerden un porcentaje inferior.
- d. Respecto a la jornada de trabajo a realizar por la persona trabajadora jubilada parcialmente, la empresa determinará el horario a realizar, pudiendo compactar periodos de trabajo según las necesidades organizativas de la empresa. Si hubiera que variar el horario establecido, la empresa tendrá que avisar a la persona trabajadora con una antelación mínima de 30 días a su variación. En cualquier caso, la persona jubilada parcialmente se le asignará funciones según su categoría y experiencia profesional.
- e. Cuando la persona trabajadora cumpla la edad ordinaria de jubilación que en cada momento resulte de aplicación, la misma tendrá que ser baja definitiva a la empresa motivada por jubilación total.

Capítulo 9

Extinción de la relación laboral

Artículo 64

Preaviso por dimisión de la persona trabajadora

La persona trabajadora que desee cesar voluntariamente tendrá que comunicarlo por escrito a su responsable superior, de acuerdo con los siguientes plazos:

- a. Las personas trabajadoras que ocupan un puesto de trabajo de los grupos 1, 2 y 3 hará falta un preaviso de 30 días naturales.
- b. Las personas trabajadoras que ocupan un puesto de trabajo del nivel 1 del grupo 4 hará falta un preaviso de 20 días naturales.
- c. Las personas trabajadoras que ocupan otros puestos de trabajo hará falta un preaviso de 10 días naturales.

El incumplimiento del plazo del preaviso por parte de la persona trabajadora, dará derecho a la empresa a descontarle, de las cantidades pendientes de abonar, el importe del salario equivalente a la falta de preaviso. En casos de acreditada fuerza mayor, la empresa podrá obviar la deducción que correspondería.

Artículo 65

Abono de la liquidación

El importe a abonar en concepto de liquidación de partes proporcionales se hará efectivo mediante transferencia bancaria a la cuenta corriente de la persona trabajadora y esta transferencia será el justificante de abono. La empresa facilitará a la persona trabajadora un documento detallado del contenido de esta, como tarde, a la fecha de efectos de la baja.

Cuando una persona trabajadora cese a la empresa, sea cual sea la causa, hará falta que entregue a su responsable todo el equipo de protección individual, así como cualquier otro efecto que le haya sido entregado por la empresa en el momento de su incorporación, o a lo largo de su estancia a la empresa. En caso de no devolver el equipo de trabajo, sea equipos de protección individual o cualquier otra herramienta que tenga la persona trabajadora perteneciente a la empresa como podría ser un ordenador portátil o teléfono, esta podrá descontar de las cantidades pendientes de abonar el coste de estos, además de iniciar otras actuaciones que se puedan derivar de este hecho.

Artículo 66**Abandono del puesto de trabajo**

Cuando la persona trabajadora se ausente de su puesto de trabajo por causa no justificada durante un periodo igual o superior a tres días laborables, se considerará a todos los efectos como dimisión voluntaria.

Artículo 67**Jubilación anticipada**

La persona trabajadora podrá avanzar la edad de jubilación en función del que establezca la normativa legal vigente en cada momento.

Artículo 68**Jubilación**

Se estará al dispuesto en la normativa legal vigente en cada momento.

Capítulo 10**Derechos sindicales y de representación colectiva****Artículo 69****De las personas trabajadoras y su representación**

En el marco de los artículos 7 y 129 de la Constitución Española y del artículo 4 del Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores se entiende inscrita la participación de las personas trabajadoras en la empresa, así como las diferentes vías y procedimientos establecidos al presente Convenio. Las personas trabajadoras tienen derecho a la asistencia y al asesoramiento por parte de su representación en los términos reconocidos en la Ley y al presente Convenio.

Artículo 70**Del derecho de reunión**

Las personas trabajadoras tienen derecho a reunirse en asamblea en conformidad con los artículos 77 y siguientes del Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores. Las reuniones se desarrollarán fuera del horario de trabajo, salvo acuerdo con la empresa. En el supuesto de acordarse con la empresa que la asamblea tenga lugar en horario de trabajo, se acordarán también las medidas oportunas para asegurar que su desarrollo no perjudique la actividad normal de esta.

Será respetado por la empresa el derecho de toda persona trabajadora a sindicarse libremente y se admitirá que las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato puedan hacer reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo.

Artículo 71**Derechos, obligaciones y garantías de la representación de las personas trabajadoras**

La representación de las personas trabajadoras (Comités de empresa y de salud, Delegados de personal y de salud y delegados sindicales de la sección sindical de empresa) de acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS), tendrán las facultades, derechos, obligaciones y garantías señaladas para los mismos en la mencionada ley, el Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en este propio Convenio.

La representación de las personas trabajadoras tiene derecho a recibir informe estadístico, al menos una vez al año, en relación a las promociones y/o mejoras de recorrido de las personas trabajadoras a las que representen.

Artículo 72**Utilización crédito sindical e implicaciones en cuanto a la unidad de trabajo**

Para poder garantizar la organización del trabajo, la representación de las personas trabajadoras están obligadas a informar con antelación a su responsable superior y a hacer la solicitud correspondiente para hacer uso del crédito horario que por normativa les corresponde.

CVE-DOGC-B-20034118-2020

Atendiendo que la representación de las personas trabajadoras dedica una parte de su jornada laboral a actividades relacionadas con esta función y que, por lo tanto, no pueden dedicar este tiempo a su actividad laboral habitual, este hecho se tendrá en cuenta dentro de la valoración del puesto de trabajo. En este sentido, se descontará por cualquier de los cálculos o imputaciones a realizar (por ejemplo, cálculo de la retribución variable garantizada) las horas reales invertidas en el ejercicio de sus funciones como representación de las personas trabajadoras, con el límite mensual del crédito horario establecido a la normativa.

Artículo 73

Gastos de la representación de las personas trabajadoras

Atendiendo la dispersión geográfica de la empresa y con el fin de facilitar la actuación de la representación de las personas trabajadoras, esta dedicará una partida de hasta 3.600€ en el presupuesto anual que tiene que servir para compensar los posibles gastos (kilometraje, dietas,...) que se generen dentro de sus actuaciones como representación de las personas trabajadoras. Esta compensación se abonará una vez llenada el documento creado a tal efecto, con la aportación de los justificantes pertinentes y tendrá que ser validada.

Artículo 74

De los sindicatos y de los delegados sindicales

Con objeto de garantizar el pleno ejercicio de la libertad sindical, serán nulos y sin efecto los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la empresa que contengan o impliquen cualquier tipo de discriminación en la ocupación, en las condiciones del trabajo, sean favorables o adversos, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

Artículo 75

De los Comités de empresa

Tendrán, dentro de su propio ámbito exclusivo, la capacidad, competencias y garantías que la Ley y el presente Convenio expresamente determine en cada momento, así como las obligaciones inherentes al desempeño de sus funciones.

Artículo 76

Utilización de aperos telemáticos por la representación legal de las personas trabajadoras

La representación legal de las personas trabajadoras (delegados de personal, miembros del Comité de empresa y Delegados sindicales), dentro del ejercicio y ámbito de sus funciones representativas, podrá acceder a la utilización del correo electrónico, respetando en todo caso la normativa de protección de datos, con el fin de transmitir información de naturaleza sindical y laboral, de acuerdo con el que dispone el artículo 8 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

La utilización del correo electrónico para estas finalidades, que se tendrá que realizar con criterios de racionalidad, tendrá las siguientes condiciones:

- a. Las comunicaciones no podrán perturbar la actividad normal de la empresa.
- b. El uso del correo electrónico no podrá perjudicar el uso específico empresarial para el cual haya sido creado. A estos efectos la empresa podrá determinar las condiciones de utilización para finalidades de sindicales.
- c. La utilización de estos medios telemáticos no podrá ocasionar gastos adicionales a la empresa.

Artículo 77

Tablón de anuncios

En los centros de trabajo se podrá solicitar la colocación, en un lugar accesible elegido por la empresa, de un tablón de anuncios. En este tablero solo se podrán insertar, previa comunicación en la empresa, comunicaciones de contenido laboral, sindical o profesional. La empresa solo podrá negar la inserción de contenido cuando no se ajuste al que se describe en el párrafo anterior, sin perjuicio de aquello que establece el artículo 81 del Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 78

Acumulación de crédito de horas mensuales

El número de horas mensuales que corresponda a los miembros del Comité de empresa o Delegados de personal en cada centro de trabajo, podrán ser acumuladas en una o diversas personas representantes, siempre que sea formalmente propuesto y aceptado por la empresa y esto no comporte que el representante de las personas trabajadoras con crédito acumulado disfrute de un número de horas superior al doble que le pudiera corresponder, salvo acuerdo específico que se pudiera producir entre la empresa y los miembros del Comité de empresa o Delegados de personal.

Artículo 79

Dedicación sindical al Convenio colectivo

Las horas dedicadas a la representación de las personas trabajadoras dentro del horario de trabajo a las reuniones de la Comisión paritaria del Convenio colectivo o de la Comisión negociadora, si se tercia, serán a cargo de la empresa. Estas horas no se computarán como parte del crédito de horas mensuales.

Capítulo 11

Igualdad a la empresa y atención a las víctimas de violencia de género

Artículo 80

Principio de no discriminación

Las partes afectadas por este Convenio, y en la aplicación de este, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por ninguna causa. Este compromiso comporta, igualmente, eliminar los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

Artículo 81

Plan de igualdad

La empresa queda obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con cuyo objeto, tendrá que adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que tendrán que negociar, y en su caso acordar, con la representación legal de las personas trabajadoras en la forma que se determina en la legislación laboral.

El Pla de Igualdad tiene que contener un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias: proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo (incluyendo una auditoría salarial entre mujeres y hombres), el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, la infrarrepresentación femenina, las retribuciones, y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Todo esto de acuerdo con los artículos 45, 46 y 47 de la Ley de igualdad o normativa que la sustituya.

Artículo 82

Comisión del Plan de igualdad

Se acuerda la creación de una Comisión del Pla de Igualdad, para la redacción, interpretación, aplicación y vigilancia. Esta Comisión, de carácter paritario, la integran seis miembros, tres vocales en representación de la empresa y tres en representación de las personas trabajadoras, todos ellos podrán ser sustituidos a petición de la parte a quien representan.

La Comisión del Plan de Igualdad se reunirá a petición de tres de sus miembros y sus reuniones se harán dentro de los quince días laborables siguientes a la recepción de la solicitud de convocatoria, esta solicitud se tendrá que dirigir al resto de miembros no promotores y constará la determinación clara y detallada de los asuntos que se sometan a su consideración, así como la identificación de los vocales que la promueven.

Para constituir una reunión de la Comisión del Pla de Igualdad se requiere un quórum mínimo de tres miembros, mientras que por la adopción válida de acuerdos requiere el voto favorable de cuatro miembros.

Se atribuye específicamente a esta Comisión el conocimiento y las competencias por:

- Proponer a la Comisión paritaria, la acomodación del contenido del Convenio a futuras reformas legislativas.
- Crear subcomisiones para tratar aspectos relacionados con el Plan de Igualdad.
- Determinar el procedimiento para resolver las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión.

El domicilio de la Comisión del Pla de Igualdad será a todos los efectos el de Agroxarxa SLU, c/ Riu Besos, 22 bajos 25001 - Lleida.

Artículo 83

CVE-DOGC-B-20034118-2020

Derechos laborales de las personas trabajadoras víctimas de la violencia de género o que tengan la consideración de víctimas del terrorismo

La situación de violencia de género ejercida sobre las personas trabajadoras que da derecho al nacimiento de los derechos laborales referidos se tiene que acreditar mediante la correspondiente orden judicial de protección. Excepcionalmente se podrá acreditar esta situación mediante informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios hasta que el juez dicte la mencionada orden de protección.

Estas personas trabajadoras tienen derecho a:

83.1 La reducción de su jornada con disminución proporcional del salario, entre una octava parte y un máximo de tres cuartas partes, de la duración de esta. La concreción horaria de la reducción se acordará entre la empresa y la persona trabajadora afectada y en caso de desacuerdo corresponderá a la persona, dentro de su horario establecido.

83.2 La reordenación de su tiempo de trabajo mediante la adaptación de su horario conforme al cual establezcan de mutuo acuerdo la empresa y la persona trabajadora. Si no hay, la mencionada determinación corresponderá a la persona trabajadora, siempre que siga criterios de producción o de atención al público asociados a la actividad de la empresa.

83.3 Ocupar preferentemente otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional, en el supuesto que la persona trabajadora tenga que abandonar el puesto de trabajo a la localidad donde preste sus servicios, cuando la empresa tenga vacantes en otros centros de trabajo otras localidades. La empresa tiene la obligación de comunicar a la persona trabajadora las vacantes existentes en el momento en que exprese su voluntad de ejercer el derecho. La duración inicial del desplazamiento será de seis meses durante los cuales la persona trabajadora conservará el derecho de reserva del puesto de trabajo de origen. Transcurridos los seis meses la persona trabajadora tendrá que optar entre el retorno al puesto de trabajo anterior o a continuar en el nuevo con renuncia a su derecho de reserva.

83.4 La suspensión de su contrato de trabajo cuando se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia, por un periodo de una duración no superior a seis meses, salvo que el juez prorrogue la suspensión, por periodos de tres meses, hasta un máximo de dieciocho meses, con reserva de su puesto de trabajo.

83.5 Declarar extinguido su contrato de trabajo cuando la persona trabajadora se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia. Las bajas laborales, las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o por los servicios de salud, no se computarán como faltas de asistencia a efectos de absentismo laboral.

Para considerar justificada la ausencia o falta de puntualidad de una persona trabajadora víctima de la violencia de género es suficiente un dictamen de los servicios sociales o de salud.

Artículo 84

Acoso sexual

Ser tratado con dignidad es un derecho de toda persona. La empresa y la representación de las personas trabajadoras se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en su ámbito, evitando y persiguiendo aquellas conductas que vulneren los derechos fundamentales protegidos por la Constitución Española y el resto del ordenamiento jurídico.

Artículo 85

Igualdad de trato y oportunidades LGTBI

Durante la vigencia de este Convenio, la empresa procurará la integración del derecho a la igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI en conformidad con el previsto a la Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, transgéneros, bisexuales e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia.

La empresa tiene que respetar la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI y adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral. Estas medidas son objeto de negociación y, si es necesario, se tienen que acordar con la representación legal de las personas trabajadoras.

Capítulo 12

Sistema de información de la empresa

Artículo 86

Uso de sistema de información de la empresa

El sistema de información es el conjunto organizado de procesos, aperos informáticos, de comunicación, datos y recursos materiales que la empresa aporta para desarrollar su objeto social y que posee a disposición de las personas trabajadoras por finalidades relacionadas exclusivamente con su puesto de trabajo.

CVE-DOGC-B-20034118-2020

El uso del sistema de información resta supeditado a los principios de buena fe y uso racional, al sometimiento de la ley, a la normativa interna y respecto a la propiedad intelectual e industrial. La normativa interna del sistema de información está a disposición de las personas trabajadoras y cualquier cambio de esta se informará previamente a la representación de las personas trabajadoras antes de su aplicación.

Artículo 87

Control empresarial

La empresa podrá adoptar las medidas de verificación del sistema de información que crea necesarias con el fin de comprobar su correcta aplicación, certificar el óptimo rendimiento, garantizar la seguridad del sistema y que el uso por parte de las personas trabajadoras es estrictamente corporativo. A estos efectos la empresa podrá utilizar software de control automatizado para controlar el material creado, almacenado, enviado o recibo a la red de la empresa, así como controlar lugares visitados por las personas trabajadoras en internet, revisar historiales descargados de la red o revisar historiales de mensajes.

El correo electrónico corporativo queda limitado al ámbito laboral, en ningún caso podrá ser considerado como perteneciente a la intimidad de las personas.

Se podrán aplicar medidas de control y de monitorización siempre por decisión explícita, justificada e individualizada de la Dirección de la empresa.

Las personas trabajadoras tendrán que permitir el acceso a la información requerida por parte de la empresa.

En la adopción de las medidas de verificación del sistema de información la empresa tendrá que tener en cuenta que para llevar a cabo dichas medidas el acceso a la información será la estrictamente necesario, utilizando siempre los medios de menor impacto para la persona trabajadora y garantizando la privacidad y la dignidad de esta.

La empresa puede establecer los mecanismos que crea oportunos para limitar los accesos en la red de Internet no relacionados con el trabajo, con el objetivo de limitar contenidos inadecuados por el ámbito laboral (como puede ser el acceso a redes sociales o a aplicaciones P2P).

Artículo 88

Deber de secreto por parte de las personas trabajadoras

Toda la información alojada a la empresa tiene carácter confidencial. Todas las personas trabajadoras tienen el deber de secreto, por lo tanto no podrán revelar datos ni información que tengan acceso por razón del desarrollo de sus funciones. El acceso a la información y a la documentación por parte de cada persona trabajadora será la mínima imprescindible por el correcto desarrollo de sus funciones. Esta información no se podrá extraer del sistema si no es estrictamente necesario y siempre aplicando las medidas de seguridad oportunas.

El deber de secreto estará vigente a lo largo de toda la relación laboral y después de extinguida esta, sea cual sea la causa de esta extinción. Finalizada la relación, la persona trabajadora no podrá hacer ningún uso de los datos a las cuales haya tenido acceso por razón de su relación profesional con la empresa.

Artículo 89

Obligaciones derivadas de la normativa de protección de datos

Todas las personas trabajadoras tendrán especial cuidado con el tratamiento de los datos de carácter personal y, a tal efecto, cumplirán las normas establecidas por la legislación específica vigente.

Artículo 90

Contraseñas personales

El acceso al sistema informático se efectúa mediante una clave de acceso personal e intransferible. Cada persona trabajadora es responsable de la confidencialidad de su contraseña, si por cualquier circunstancia es conocida por personas no autorizadas, lo tendrá que notificar inmediatamente para proceder a su cambio.

Está totalmente prohibido acceder al sistema informático y/o aplicaciones con la contraseña de otra persona trabajadora.

Artículo 91

Uso de los certificados electrónicos de empresa y de terceros

La empresa, a efectos de poder tramitar ante algunas administraciones públicas, ha habilitado certificados electrónicos los cuales permiten la presentación telemática. Las personas trabajadoras tienen acceso a los certificados necesarios para el ejercicio de sus atribuciones laborales.

El uso de certificados electrónicos de la empresa o de terceros por parte de las personas trabajadoras queda sometido

CVE-DOGC-B-20034118-2020

específicamente a la normativa interna y muy especialmente a principios de buena fe.

Artículo 92

Incidencias que afecten la seguridad del sistema de información

Es obligación de las personas trabajadoras la comunicación de cualquier incidencia detectada que se produzca al sistema de información, entendiéndose como incidencia cualquier anomalía que afecte o pueda afectar a su seguridad. La comunicación se tendrá que realizar a través de los canales habilitados por la empresa con este fin y según la normativa interna.

Capítulo 13

Tratamiento de los datos de las personas trabajadoras

Artículo 93

Datos en disposición de la empresa

La empresa dispone de un fichero con los datos de las personas trabajadoras a partir de la relación contractual laboral existente, con el fin de regular y gestionar la relación contractual, según establece el Reglamento Europeo de Protección de Datos y la normativa vigente.

La empresa solo comunicará estos datos en el ámbito de las relaciones laborales y de las gestiones obligatorias con las condiciones y limitaciones siguientes:

- a. A la empresa contratada para desarrollar tareas de gestión de Recursos Humanos, entre las cuales se incluye la gestión de personal, relaciones laborales, selección, formación y desarrollo de las personas trabajadoras.
- b. Presentación de datos ante los organismos adecuados a efectos del derecho del trabajo.
- c. Presentación de datos de las personas trabajadoras por la obtención de subvenciones o concursos públicos, cuando así se requiera expresamente por la normativa correspondiente.

Cualquiera de los tratamientos no especificados anteriormente, cuando no se refiera estrictamente a la regulación laboral, requerirá el consentimiento expreso y por escrito de la persona trabajadora.

Capítulo 14

Formación

Artículo 94

Formación, perfeccionamiento y promoción profesional

La formación se planificará mediante el Plan de Formación. Este Plan, de carácter anual, puede incluir formaciones internas o externas. El Plan responde a los objetivos de la empresa y a las necesidades de desarrollo profesional de las personas trabajadoras.

El Plan establecerá el colectivo de personas trabajadoras destinatarias de cada formación atendiendo al diagnóstico de necesidades realizado, incorporando también la formación de acogida dirigida a las personas trabajadoras de nueva contratación. Las sesiones previstas al Pla de formación se realizarán preferentemente dentro del horario de trabajo.

La normativa interna de la política de formación de la empresa y los instrumentos correspondientes está a disposición de las personas trabajadoras y cualquier cambio de esta se informará previamente a la representación de las personas trabajadoras antes de su aplicación.

Capítulo 15

Incompatibilidades

Artículo 95

Régimen de incompatibilidades

CVE-DOGC-B-20034118-2020

Es incompatible con la condición de persona trabajadora de la empresa, sea cual sea el tipo de contrato o grupo profesional al cual pertenece, la realización de trabajos o colaboraciones a título personal por otras empresas, entidades, instituciones o particulares, aunque estas se realicen fuera de horario laboral, relacionados con actividades que:

- a. Se deriven del objeto social de la empresa.
- b. Se realicen o puedan realizarse en el desarrollo de la actividad habitual de la empresa.
- c. Entren en competencia con servicios o actividades que preste o desarrolle la empresa.
- d. Se dirijan a clientes, colaboradores o proveedores de la empresa.
- e. Utilicen herramientas, recursos materiales o inmateriales que sean propiedad o hayan sido desarrollados por la empresa.
- f. El contacto, la contratación, la planificación, la organización, la preparación, la ejecución o el seguimiento de los dichos actividades se realicen, aunque sea parcialmente, en horario laboral o en alguna oficina o instalación de la empresa.

Pueden existir excepciones en esta norma o bien que puedan surgir situaciones dudosas respecto a alguna persona o actividad en particular. En todo caso, estas posibles excepciones o situaciones dudosas se tendrán que plantear expresamente y ser autorizadas por la Dirección de la empresa, de la que quedará constancia por escrito.

Capítulo 16

Código de conducta laboral

Artículo 96

Uniforme

No existe ningún uniforme establecido por la empresa. A pesar de esto, se pide a las personas trabajadoras la máxima pulcritud.

Artículo 97

Uso del teléfono móvil particular a la empresa

El uso de los teléfonos móviles particulares durante la jornada laboral, a resguardo de los tiempos de descanso, está permitido, siempre que se respeten las siguientes pautas de conducta y de utilización de los mismos:

97.1 Los teléfonos móviles tendrán que mantenerse en modo vibración o con un timbre suficientemente bajo que no perturbe el trabajo de otras personas trabajadoras.

97.2 La duración de las llamadas o el uso del móvil en general se tiene que limitar a dar o recibir avisos o mensajes de corta duración.

97.3 En ningún caso se podrán abandonar las instalaciones de la empresa o el centro de trabajo para atender llamadas personales, salvo que, atendidas las circunstancias se comunique y esté plenamente justificado.

97.4 La persona trabajadora tendrá que desconectar obligatoriamente su teléfono móvil en estos casos: durante la celebración de reuniones o formaciones, presentaciones o videoconferencias, en visitas de clientes o proveedores, cuando así lo determinen los responsables de prevención de riesgos laborales, etc.

Artículo 98

Régimen de sanciones

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos fijados en este Convenio. La imposición de sanción por la comisión de faltas leves, graves o muy graves, requerirá comunicación escrita motivada a la persona trabajadora. En cualquier caso, la empresa notificará a la representación legal de las personas trabajadoras, lo antes posible, toda sanción grave o muy grave que se imponga.

Artículo 99

Faltas leves

Son faltas leves:

99.1 Tres faltas de puntualidad durante un mes sin causa justificada.

99.2 La carencia de pulcritud e higiene personal.

99.3 No cursar en el tiempo previsto el informe de baja por incapacidad temporal.

CVE-DOGC-B-20034118-2020

99.4 La no comunicación a la empresa de los cambios de residencia o domicilio.

99.5 La no comunicación, con la puntualidad debida, de los cambios experimentados a la familia que afecten el IRPF o la Seguridad Social.

99.6 La no comunicación, con la debida antelación, de la ausencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

99.7 El incumplimiento de las directrices en el uso de los teléfonos móviles durante la jornada laboral.

Artículo 100

Faltas graves

Son faltas graves:

100.1 Más de tres faltas de puntualidad durante un mes sin que haya causa justificada.

100.2 La ausencia de un día al trabajo sin causa justificada.

100.3 La simulación de la presencia de otra persona trabajadora, valiéndose de su contraseña o cualquier otro sistema organizativo del control de presencia implantado por la empresa.

100.4 Cambiar, mirar o remover los objetos personales de cualquier persona trabajadora, sin la debida autorización.

100.5 Dedicarse a juegos o distracciones dentro de la jornada de trabajo.

100.6 El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

100.7 Las acciones u omisiones contra la disciplina en el trabajo o contra el debido respeto.

100.8 La reincidencia en faltas leves, aunque sean de diferente naturaleza, dentro de un mismo trimestre.

100.9 El uso esporádico y extra profesional de los medios telemáticos posados a disposición de la persona trabajadora por parte de la empresa, sin que suponga perjuicio por esta.

100.10 El incorrecto uso de los datos, equipos de trabajo, equipos informáticos o telemáticos, siempre que esta no suponga una situación grave.

100.11 La negligencia, deficiencia o retraso no justificados en la ejecución de cualquier trabajo, siempre que este no comporte consecuencias graves por los clientes o la empresa.

100.12 La no atención a los clientes, a los compañeros o a cualquier persona que tenga que interactuar por razón de su trabajo y responsabilidad, de forma presencial, telefónica o telemática, o atenderlos sin la corrección y diligencia debida, siempre que este comportamiento no tenga consecuencias por los clientes o por la empresa.

100.13 Las discusiones que repercutan en la buena marcha del trabajo.

100.14 La no comunicación al responsable jerárquico de las incidencias de las cuales tenga conocimiento, siempre que no suponga perjuicio por la empresa o los clientes.

100.15 La no asistencia a un curso de formación al que se ha sido convocado por parte de la empresa, sin causa justificada.

100.16 La no comunicación a la Dirección de la empresa de cualquier incidencia detectada que se produzca en el sistema de información, entendiendo incidencia como cualquier anomalía que afecte o pueda afectar la seguridad de los datos.

Artículo 101

Faltas muy graves

Además de las establecidas al artículo 54 del Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores, son faltas muy graves:

101.1 Faltar al trabajo dos días al mes sin causa justificada.

101.2 Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

101.3 El hurto o el robo, tanto a cualquier persona trabajadora como la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de ella, durante la prestación de servicio.

101.4 Violar el secreto de correspondencia y el secreto profesional.

101.5 Hurtar documentos de la empresa o de sus clientes.

101.6 Revelar a terceros datos de la empresa o de sus clientes, sin autorización de esta.

101.7 La continua y habitual carencia de pulcritud que produzca quejas justificadas de las personas trabajadoras o de los clientes.

101.8 La embriaguez o intoxicación durante la jornada laboral.

CVE-DOGC-B-20034118-2020

- 101.9 Dedicarse de manera eventual o continuada a trabajos de la misma actividad de la empresa que impliquen competencia, salvo autorización.
- 101.10 El abuso de autoridad.
- 101.11 El abandono del puesto de trabajo en lugares de responsabilidad sin causa justificada.
- 101.12 El acoso moral o sexual.
- 101.13 El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de las órdenes que, en cumplimiento de la LPRL y su normativa de desarrollo, reciba del empresario, encargado o técnico de prevención.
- 101.14 Negarse a utilizar los sistemas de prevención colectiva o individual.
- 101.15 Ponerse a sí mismo, a otras personas trabajadoras o al centro de trabajo, en situación de riesgo por acción u omisión.
- 101.16 La reincidencia en falta grave, aunque sea de diferente naturaleza, dentro de un trimestre.
- 101.17 La realización de manera eventual o continuada, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar de forma continuada y extra profesional el sistema de información puesto a disposición del personal por parte de la empresa. En cualquier caso, se considerará falta muy grave la remisión de un solo correo electrónico o el acceso voluntario a una página o sitio web, si el contenido de los mismos tuviera carácter racista, sexista, violento o pornográfico, o pudiera perjudicar la imagen de la empresa o de las personas trabajadoras.
- 101.18 El incorrecto uso de los datos o equipos de trabajo, siempre que esta suponga una situación grave.
- 101.19 La simulación de dolencia o accidente.
- 101.20 Cualquier de las situaciones establecidas como falta grave, siempre que supongan un mayor perjuicio por la empresa o por los clientes.
- 101.21 El incumplimiento del régimen de incompatibilidades y concurrencia.
- 101.22 La denegación de acceso a la información por parte de la persona trabajadora según los términos establecidos al artículo 87.
- 101.23 El uso indebido de certificados electrónicos de la empresa o de terceros por finalidades ajenas al servicio prestado.

Artículo 102

Sanciones máximas

Se establecen las siguientes sanciones máximas:

- a. Por falta leve: amonestación por escrito o suspensión de trabajo y sueldo de un día.
- b. Por falta grave: suspensión de trabajo y sueldo de hasta quince días.
- c. Por falta muy grave: suspensión de trabajo y sueldo de hasta sesenta días o rescisión de la relación laboral.

Artículo 103

Prescripción de faltas

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para:

- a. Las faltas leves, a los diez días.
- b. Las faltas graves, a los veinte días.
- c. Las faltas muy graves, a los sesenta días.

El plazo de prescripción se iniciará a partir de la fecha en que la Dirección de la empresa o responsable jerárquico tuvo conocimiento de la comisión de la falta y en todo caso, a los seis meses desde la comisión de la falta.

Capítulo 17

Procedimiento de desvinculación salarial

Artículo 104

Cláusula de inaplicación de las condiciones de trabajo

CVE-DOGC-B-20034118-2020

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, se podrán modificar las materias que se detallan a continuación, siempre que se presenten causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y según el procedimiento establecido en este artículo.

Las materias objeto de esta inaplicación temporal pueden ser las siguientes:

- a.- Jornada de trabajo.
- b.- Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c.- Régimen de trabajo a turnos.
- d.- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e.- Sistema de trabajo y rendimiento.
- f.- Funciones, cuando superen los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores.
- g.- Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Para proceder a la inaplicación de alguna de estas materias, habrá que abrir un periodo de consultas con los representantes legales de las personas trabajadoras que tendrá una duración máxima de 15 días naturales, teniendo que acreditar en este periodo de consultas, las causas y los motivos que justifican la inaplicación mediante la aportación de la documentación que acredite dichas causas, así como la que pueda solicitar la representación de las personas trabajadoras.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que se dan las causas justificativas a alegadas por la empresa y ambas partes notificarán el Acuerdo a la Comisión paritaria del Convenio y a la autoridad laboral.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter sus discrepancias a la Comisión paritaria del Convenio, la cual dispondrá de un plazo máximo de siete días hábiles para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera comunicada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión o en el caso de persistir el desacuerdo después del acabado del trámite ante la Comisión paritaria, las partes se someterán a los procedimientos de conciliación y/o mediación y, en su caso si así lo deciden al procedimiento de arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña.

El acuerdo sustitutorio de las condiciones inaplicadas del Convenio tendrá que concretar las nuevas condiciones a aplicar a las personas trabajadoras de la empresa y la vigencia de la inaplicación.

Capítulo 18

Comisión paritaria

Artículo 105

Comisión paritaria

Se acuerda la creación de una Comisión paritaria de este Convenio a los efectos de su interpretación, aplicación y vigilancia. Esta Comisión la integran seis miembros, tres vocales en representación de la empresa y tres en representación de las personas trabajadoras, todos ellos podrán ser sustituidos a petición de la parte a quien representan.

La Comisión paritaria se reunirá a petición de tres de sus miembros y sus reuniones se harán dentro de los quince días laborables siguientes a la recepción de la solicitud de convocatoria, esta solicitud se tendrá que dirigir al resto de miembros no promotores y constará la determinación clara y detallada de los asuntos que se sometan a su consideración, así como la identificación de los vocales que la promueven. También se convocará a la Comisión paritaria en el plazo máximo de un mes, en caso de existir peticiones por escrito de interpretación, aplicación y vigilancia del presente Convenio.

Para constituir una reunión de la Comisión paritaria se requiere un quórum mínimo de tres miembros, mientras que por la adopción válida de acuerdos requiere el voto favorable de cuatro miembros.

A parte de las funciones de aplicación e interpretación del convenio, se atribuye específicamente a esta Comisión el conocimiento y las competencias para crear subcomisiones para tratar materias concretas.

El domicilio de la Comisión paritaria será a todos los efectos el de Agrojarxa SLU, c/ Riu Besos, 22 bajos 25001- Lleida.

Capítulo 19

Sometimiento al Tribunal Laboral de Cataluña

Artículo 106

CVE-DOGC-B-20034118-2020

Sometimiento a los procedimientos del Tribunal Laboral de Cataluña

Las partes firmantes del presente Convenio, en representación de las personas trabajadoras y la empresa, pactan expresamente la sumisión a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, en adelante TLC, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectiva o plural que pudieran suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de este Tribunal a los efectos del que establecen los artículos 63 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

En particular, manifiestan su voluntad de someterse a los procedimientos siguientes:

- a. Conciliación, mediante las delegaciones territoriales del TLC, en cualquier de los conflictos previstos anteriormente.
- b. Conciliación alrededor de los servicios de mantenimiento en caso de huelga, ante la delegación específica del TLC en esta materia.
- c. Conciliación en materia de calendario laboral.
- d. Conciliación en materia de discrepancias dentro de la comisión paritaria.
- e. Conciliación para la resolución de discrepancias dentro de la negociación de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.
- f. Conciliación y arbitraje en materia relativa en el calendario de vacaciones.

Disposición final primera

Como contrapartida a la absorción del complemento personal de antigüedad, prevista al artículo 21, la empresa se compromete, durante la vigencia del presente Convenio, a adecuar hasta el tramo superior del grupo profesional y nivel en la cual se encuentre ubicada la persona trabajadora -como consecuencia de la nueva clasificación profesional- a un mínimo del 80% de las personas trabajadoras.

Así mismo, la empresa se compromete que como mínimo el 20% de las personas trabajadoras se habrán adecuado al tramo superior del grupo y nivel profesional antes del 31 de diciembre de 2019. Este mínimo será del 40% antes del 31 de diciembre de 2020 y del 60% antes del 31 de diciembre de 2021.

Disposición final segunda

Con motivo de la adaptación a las recomendaciones del Pacto por la Reforma Horaria y en previsión de un incremento de las personas trabajadoras que harán efectiva la pausa para la comida en las instalaciones de la empresa, esta se compromete a adecuar los espacios habilitados a tal efecto lo antes posible.

Disposición final tercera

Atendida la implantación de los nuevos horarios laborales derivados de las recomendaciones del Pacto para la Reforma Horaria, las partes firmantes del presente Convenio acuerdan que, a partir del mes de septiembre de 2020, se creará una comisión específica para analizar y valorar esta implantación y, si es necesario, proponer las variaciones que se consideren oportunas para ser validadas y consensuadas por su posterior aplicación.

Esta Comisión la integrarán seis miembros, tres vocales en representación de la empresa y tres en representación de las personas trabajadoras, los cuales podrán ser sustituidos a petición de la parte a quien representen.

Disposición final cuarta

El presente Convenio colectivo deroga en su integridad el anterior.

Anexo 1

Tabla de equivalencias

Grupo profesional	Nivel	Categoría
1	1	Gerente
	2	Director/a de zona o área funcional

CVE-DOGC-B-20034118-2020

2	1	Jefe de producto, jefe de departamento
	2	Jefe de oficina, jefe de asistencia técnica
3	1	Jefe de servicio operativo, jefe de sección/dinamizador
4	1	Técnico/a
	2	Administrativo especialista, adjunto de servicio/producción
	3	Administrativo especialista, administrativo
5	1	Auxiliar administrativo

Anexo 2

Tablas salariales

Retribuciones anuales

Grupo Profesional	Nivel	Tramo 0			Tramo 1			Tramo 2			Tramo 3			Tramo 4		
		SB	PR	TBA												
Grupo 1	1	26.000	14.000	40.000	26.000	16.000	42.000	26.000	18.000	44.000	26.000	20.500	46.500	26.000	23.000	49.000
	2	26.000	8.000	34.000	26.000	10.000	36.000	26.000	12.500	38.500	26.000	15.000	41.000	26.000	18.000	44.000
Grupo 2	1	26.000	1.000	27.000	26.000	2.250	28.250	26.000	4.000	30.000	26.000	6.250	32.250	26.000	9.000	35.000
	2	26.000	--	26.000	26.000	1.250	27.250	26.000	2.750	28.750	26.000	4.250	30.250	26.000	6.000	32.000
Grupo 3	1	24.000	--	24.000	25.000	--	25.000	26.000	250	26.250	26.000	1.750	27.750	26.000	3.000	29.000
Grupo 4	1	17.500	--	17.500	19.000	--	19.000	21.000	--	21.000	23.000	--	23.000	25.000	--	25.000
	2	17.000	--	17.000	17.750	--	17.750	18.650	--	18.650	19.700	--	19.700	21.000	--	21.000
	3	14.000	--	14.000	14.750	--	14.750	15.650	--	15.650	16.700	--	16.700	18.000	--	18.000
Grupo 5	1							12.600	--	12.600	13.150	--	13.150	14.000	--	14.000

Retribuciones mensuales

Grupo Profesional	Nivel	Tramo 0			Tramo 1		
		SB	PR	TBM	SB	PR	TBM
Grupo 1	1	1.857,15	1.000,00	2.857,15	1.857,15	1.142,86	3.000,00
	2	1.857,15	571,43	2.428,58	1.857,15	714,29	2.571,43
Grupo 2	1	1.857,15	71,43	1.928,58	1.857,15	160,72	2.017,86
	2	1.857,15	0,00	1.875,15	1.857,15	89,29	1.946,43
Grupo 3	1	1.714,29	0,00	1.714,29	1.785,72	0,00	1.785,72
Grupo 4	1	1.250,00	0,00	1.250,00	1.357,15	0,00	1.357,15

CVE-DOGC-B-20034118-2020

	2	1.214,29	0,00	1.214,29	1.267,86	0,00	1.267,86
	3	1.000,00	0,00	1.000,00	1.053,58	0,00	1.053,58
Grupo 5	1	--	--	0,00			

*SB Salario base: *PR Plus responsabilidad

*TBA Total bruto anual: *TMB Total bruto mensual

Grupo Profesional	Nivel	Tramo 2			Tramo 3		
		SB	PR	TBM	SB	PR	TBM
Grupo 1	1	1.857,15	1.285,72	3.142,86	1.857,15	1.464,29	3.321,43
	2	1.857,15	892,86	2.750,00	1.857,15	1.071,43	2.928,58
Grupo 2	1	1.857,15	285,72	2.142,86	1.857,15	446,43	2.303,58
	2	1.857,15	196,43	2.053,58	1.857,15	303,58	2.160,72
Grupo 3	1	1.857,15	17,86	1.875,00	1.857,15	125,00	1.982,15
Grupo 4	1	1.500,00	0,00	1.500,00	1.642,86	0,00	1.642,86
	2	1.332,15	0,00	1.332,15	1.407,15	0,00	1.407,15
	3	1.117,86	0,00	1.117,86	1.192,86	0,00	1.192,86
Grup 5	1	900,00	0,00	900,00	939,29	0,00	939,29

*SB Salario base: *PR Plus responsabilidad

*TBA Total bruto anual: *TMB Total bruto mensual

Grupo Profesional	Nivel	Tramo 4		
		SB	PR	TBM
Grupo 1	1	1.857,15	1.642,86	3.500,00
	2	1.857,15	1.285,72	3.142,86
Grupo 2	1	1.857,15	642,86	2.500,00
	2	1.857,15	428,58	2.285,72
Grupo 3	1	1.857,15	214,29	2.071,43
Grupo 4	1	1.785,72	0,00	1.785,72
	2	1.500,00	0,00	1.500,00
	3	1.285,72	0,00	1.285,72
Grupo 5	1	1.000,00	0,00	1.000,00

*SB Salario base: *PR Plus responsabilidad

*TBA Total bruto anual: *TMB Total bruto mensual

CVE-DOGC-B-20034118-2020

Anexo 3

Complemento de puesto de trabajo

Importe anual						
Grupo Profesional	Nivel	Tramo 0	Tramo 1	Tramo 2	Tramo 3	Tramo 4
Grupo 4	1	-	250,00	500,00	750,00	1.000,00
Importe mensual						
Grupo profesional	Nivel	Tramo 0	Tramo 1	Tramo 2	Tramo 3	Tramo 4
Grupo 4	1	-	17,86	35,71	53,57	71,43

Anexo 4

Plus equipo funcional

Importe anual						
Grupo profesional	Nivel	Tramo 0	Tramo 1	Tramo 2	Tramo 3	Tramo 4
Grupo 3	1	-	-	250,00	750,00	1.000,00
Importe mensual						
Grupo profesional	Nivel	Tramo 0	Tramo 1	Tramo 2	Tramo 3	Tramo 4
Grup 3	1	-	-	17,86	53,57	71,43

Anexo 5

Pluses para el grupo 2

Importe anual						
Grupo profesional	Nivel	Plus gestión equipo	Plus volumen cabecera	Plus innovación técnica	Plus volumen servicio	Plus margen comercial
Grupo 2	1	2.000,00	2.000,00	2.000,00	-	-
	2	2.000,00	-	2.000,00	3.000,00	2.000,00
Importe mensual						
Grupo Profesional	Nivel	Plus gestión equipo	Plus volumen cabecera	Plus innovación técnica	Plus volumen servei	Plus margen comercial
Grup 2	1	142,86	142,86	142,86	-	-
	2	142,86	-	142,86	214,29	142,86

CVE-DOGC-B-20034118-2020

Anexo 6

Retribución variable garantizada

Año	Aportación garantizada por la empresa	Aumento: % Resultado (después de incentivos y antes de impuestos)	Import mínimo garantizado
2019	50.000 €	--	50.000 €
2020	50.000 €	20 (2019)	100.000 €
2021	60.000 €	20 (2020)	160.000 €
2022	90.000 €	20 (2021)	250.000 €
2023	--	20 (2022)	--

Anexo 7

Peso específico

Grupo profesional	Nivel	Peso específico
1	1	300
	2	250
2	1	200
	2	180
3	1	160
4	1	150
	2	120
	3	120
5	1	100

(20.034.118)