



RESOLUCIÓ de 19 d'octubre de 2021, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Prometeon Tyre Group España y Portugal, SLU, per als anys 2021 i 2022 (codi de conveni núm. 08102102012017)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Prometeon Tyre Group España y Portugal, SLU, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 9 de juliol de 2021, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 247/2021, de 22 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Prometeon Tyre Group España y Portugal, SLU, per als anys 2021 i 2022 (codi de conveni núm. 08102102012017) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics de Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA PROMETEON TYRE GROUP ESPAÑA Y PORTUGAL, SLU, PARA LOS AÑOS 2021 y 2022

CAPÍTULO I **Ámbito, vigencia y duración**

Artículo 1. *Ámbito personal, funcional y territorial*

1. El presente Convenio regulará las relaciones laborales de los trabajadores que figuren en plantilla de la empresa Prometeon Tyre Group España y Portugal SLU, en su único centro de trabajo sito en Plaza Europa, 21-23, planta 7, 08908 L'Hospitalet de Llobregat (Barcelona), con exclusión de aquellas personas vinculadas por las relaciones a que se refieren los artículos 1.3 y 2.1, a) y f) del Estatuto de los trabajadores.

2. Mediante petición del interesado, se reconocerá al personal excluido el derecho a ser incluido en el ámbito del presente convenio-

Artículo 2. *Ámbito temporal*

1. Este Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2021 y su vigencia se extenderá hasta el día 31 de diciembre de 2022.

2. Una vez concluida su vigencia, el Convenio se prorrogará de año en año por tácita reconducción si no mediare denuncia expresa del mismo por alguna de las partes.

3. La denuncia deberá presentarse por escrito a la otra parte y a la autoridad laboral, durante el trimestre en el que este Convenio concluye sus efectos, o al de cualquiera de sus prórrogas.

CAPÍTULO II **Conceptos y condiciones retributivas**

Artículo 3. *Condiciones económicas 2021 y 2022*

1. Los salarios y otros complementos de remuneración sufrirán una revalorización del 1.5% bruto para el año 2021 con efecto a partir del 1 de julio y del 0% para el año 2022.

2. El complemento salarial de antigüedad para el año 2021 y 2022 no se incrementará.

Artículo 4. Salario Base

Las cuantías del salario base para el año 2021 y 2022 de los diferentes niveles profesionales del personal de Prometeon Tyre Group España y Portugal SLU serán los siguientes:

Nivel	2021		2022	
	EUR por mes Subnivel "A"	EUR por mes Subnivel "B"	EUR por mes Subnivel "A"	EUR por mes Subnivel "B"
1	1.343,42	1.413,54	1.343,42	1.413,54
2	1.419,16	1.513,83	1.419,16	1.513,83
3	1.483,36	1.625,71	1.483,36	1.625,71
4	1.593,90	1.737,60	1.593,90	1.737,60
5	1.692,91	1.861,15	1.692,91	1.861,15
6	1.803,60	1.996,37	1.803,60	1.996,37
7	1.914,25	2.131,53	1.914,25	2.131,53
8	2.024,49	2.264,81	2.024,49	2.264,81
9	2.146,09	2.410,73	2.146,09	2.410,73
10	2.279,13	2.568,21	2.279,13	2.568,21
11	2.412,23	2.725,64	2.412,23	2.725,64

Nivel	2021		2022	
	EUR por Año Subnivel "A"	EUR por Año Subnivel "B"	EUR por Año Subnivel "A"	EUR por Año Subnivel "B"
1	20.151,37	21.203,06	20.151,37	21.203,06
2	21.287,45	22.707,43	21.287,45	22.707,43
3	22.250,36	24.385,59	22.250,36	24.385,59
4	23.908,44	26.064,06	23.908,44	26.064,06
5	25.393,67	27.917,26	25.393,67	27.917,26
6	27.053,95	29.945,51	27.053,95	29.945,51
7	28.713,75	31.972,98	28.713,75	31.972,98
8	30.367,28	33.972,21	30.367,28	33.972,21
9	32.191,31	36.160,92	32.191,31	36.160,92
10	34.186,94	38.523,11	34.186,94	38.523,11
11	36.183,50	40.884,67	36.183,50	40.884,67

Subnivel A: A él se adscribirá el personal con antigüedad en la empresa inferior a 2 años.

Subnivel B: A él se adscribirá el personal con antigüedad en la empresa igual o superior a 2 años.

Artículo 5. Antigüedad

1. Para el cálculo de la antigüedad se computará todo el tiempo transcurrido desde el ingreso en la empresa, cualquiera que sea la modalidad de contrato y siempre que haya continuidad de trabajo entre una y otra modalidad.

Las excedencias forzosas reguladas por la ley también se computarán en el cálculo de la antigüedad.

2. Se reconocen dos trienios y siete quinquenios, por este orden. Los quinquenios sexto y séptimo se devengarán fraccionados por anualidades.

3. La fórmula empleada para el cálculo de la antigüedad correspondiente a 2021 y 2022 es la siguiente:

Base mes 2016 Empleados = 605,978 Euros

Grado de Antigüedad	% Base	Empleados EUR/mes
1er. Trienio	5%	30,30
2º Trienio	10%	60,60
1er. Quinquenio	20%	121,20
2º Quinquenio	30%	181,79
3er. Quinquenio	40%	242,39
4º Quinquenio	50%	302,99
5º Quinquenio	60%	363,59
6º Quinquenio		
1er. año	62%	375,71
2º año	64%	387,83
3er. año	66%	399,95
4º año	68%	412,07
5º año	70%	424,18
7º Quinquenio		
1er. año	72%	436,30
2º año	74%	448,42
3er. año	76%	460,54
4º año	78%	472,66
5º año	80%	484,78

Artículo 6. *Gratificaciones extraordinarias: verano, Navidad y beneficios*

1. En 15 de julio y 15 de diciembre se harán efectivas sendas gratificaciones que se denominan de verano y Navidad, respectivamente.

Estas gratificaciones se abonarán a razón de una mensualidad de salario base, antigüedad, complemento personal no absorbible y plus disponibilidad.

En el cálculo de las gratificaciones extraordinarias se tomará el concepto de antigüedad que esté vigente en el momento de hacerse efectiva la gratificación.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá las gratificaciones en proporción al tiempo trabajado en los 12 meses anteriores.

2. La paga de beneficios correspondiente a cada año será abonada en febrero del año siguiente. Los conceptos salariales que integran dicha paga son una mensualidad de salario base, antigüedad y complemento personal no absorbible, vigentes en aquel momento.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá la paga de beneficios en proporción al tiempo trabajado en el año natural anterior.

Artículo 7. *Condiciones de pago de salarios*

El pago de salarios de todo el personal se seguirá realizando a través de entidades bancarias. La empresa se compromete a transferir los importes necesarios con una antelación de cuatro o cinco días, a efectos de facilitar el cobro por parte del personal.

CAPÍTULO III Condiciones de Trabajo

Sección 1ª *Organización del Trabajo*

Artículo 8. *Organización del Trabajo*

1. La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la ley, en el presente Convenio y en las normas y pactos que sean de aplicación.
2. En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo, corresponde a la Dirección de la empresa –con respeto de las competencias que en esta materia tienen atribuidas los órganos de representación de los trabajadores en la empresa– implantar, determinar, modificar o suprimir los trabajos, adjudicar las tareas, adoptar nuevos métodos de ejecución de las mismas, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa en cada momento, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos.
3. Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas es obligación del trabajador, quien deberá ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencia profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.
4. Las relaciones de la empresa y sus trabajadores han de estar siempre presididas por la recíproca lealtad y buena fe.
5. Se determinarán entre la empresa y los representantes de los trabajadores las funciones y las tareas propias de cada categoría en los casos no determinados en el presente Convenio. Las discrepancias en relación con las funciones realizadas por los trabajadores a que se refiere el artículo 1 del Estatuto de los trabajadores podrán ser tratadas en la Comisión Paritaria del Convenio.

Sección 2ª *Contratación, Trabajos exteriores y Ceses*

Artículo 9. *Contratación*

Cuando las necesidades de la empresa exijan la contratación de nuevo personal, ésta se efectuará por la Dirección en base a cualquiera de las siguientes modalidades contractuales previstas en la legislación vigente.

Artículo 10. *Subcontratación de obras y servicios*

Es interés de ambas partes la consecución del objetivo de mantenimiento de empleo propio, siempre que ello no signifique pérdida de eficacia y rentabilidad.

A tal efecto, se establecen en el presente artículo del Convenio las condiciones que deben reunir las empresas externas con las que se contrate.

La empresa contratante debe de asegurarse, y estar en condiciones de demostrar, que la empresa contratada:

1. Es una empresa legalmente constituida.
2. Dispone de una organización propia y tiene una existencia autónoma e independiente.
3. El objeto social de la empresa contratada (actividad económica) debe corresponder con el trabajo que se contrata.

4. Cuenta con los medios materiales y personales necesarios para el desarrollo de su actividad (no puede ser una empresa «aparente»).
5. Organiza y dirige el desarrollo de su propia actividad.
6. Tiene a sus trabajadores en situación legal (Seguridad Social, contrato de trabajo, etc.).
7. El contrato establecido ha de especificar clara y detalladamente el objeto específico del contrato en términos de tareas y servicios contratados.
8. Se exigirá a la empresa contratada la correcta formación del personal que van a ejercer la actividad.

Artículo 11. *Preavisos*

1. De acuerdo con lo previsto en el artículo 49.1.d) del Estatuto de los trabajadores, el trabajador que cause baja voluntaria en la empresa deberá preavisarlo, como mínimo, con 15 días de antelación.

El incumplimiento de este preaviso facultará a la empresa para deducir de la liquidación final del trabajador un número de días de salario equivalente al número de días de preaviso incumplido.

2. Conforme a lo dispuesto por el artículo 49.1.c) del Estatuto de los trabajadores, en los contratos de trabajo de duración determinada que tengan una duración superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia estará obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de 15 días. No obstante, si el contrato de duración determinada tuviera una duración igual o inferior a un año, dicha antelación mínima será de 5 días.

El incumplimiento por el empresario o, en su caso, por el trabajador de los plazos previstos en este apartado dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dichos plazos se hayan incumplido.

Sección 3ª

Jornada Laboral, Vacaciones, Calendario Laboral, Horas Extras y Permisos

Artículo 12. *Jornada laboral, calendario laboral y horarios*

La jornada y el calendario laboral quedan establecidos de conformidad al siguiente esquema:

Durante la vigencia del presente Convenio colectivo, la jornada laboral ordinaria anual será de 1736 horas efectivas en horario de mañana y tarde.

En el departamento de Contact Center por necesidad de servicio se establece un sistema de trabajo rotatorio que permita la cobertura de los festivos de ámbito autonómico y/o local del centro de trabajo donde esté ubicado el departamento, y a su jornada ordinaria de 1736 horas efectiva de trabajo se le podrá adicionar con carácter obligatorio, la realización de un máximo de 5 extra-jornadas.

Estos festivos extra-jornadas se compensarán de acuerdo al artículo 14 del presente convenio colectivo para el trabajo extra-jornada.

Para el personal de la Fuerza de Ventas, Calidad de mercado y otras funciones cuyo lugar de trabajo no son las oficinas de Barcelona la jornada laboral se establecerá sobre la base de la jornada anual de 1736 horas efectivas.

En el salario de dicho colectivo está incluida la mayor disponibilidad necesaria para el desempeño de sus funciones, considerándose a tal efecto 8 horas efectivas diarias.

I. Descanso bocadillo:

El descanso para tomar el bocadillo se considera como tiempo de trabajo efectivo a los efectos de lo previsto en el artículo 34.4 del Estatuto de los trabajadores, y se seguirá retribuyendo dicho tiempo de presencia.

El tiempo de bocadillo se fija en 20 minutos para el personal que trabaje en jornada continuada.

II. Calendario laboral y horarios:

El calendario laboral se confeccionará en cada centro de trabajo, atendiendo a necesidades locales y exigencias laborales, durante el mes de noviembre del año anterior.

Para el personal de Oficinas de los centros de Barcelona la jornada ordinaria de lunes a jueves es de 8 horas y 15 minutos efectivos en jornada partida de mañana y tarde y jornada continuada de 7 horas efectivas de trabajo para los viernes, excepto para el personal de la Fuerza de Ventas. Por necesidad de cubrir el servicio los viernes por la tarde en el departamento del Contact Center se establece, un sistema de rotación entre el personal de este departamento, para que puedan hacer jornada continuada de 7 horas los viernes no finales de mes.

Tendrán el carácter y tratamiento de fiestas oficiales exclusivamente las 14 fiestas de cada año derivadas del calendario laboral de la correspondiente Comunidad Autónoma además de los domingos. El resto de días en que no se trabaje, entre los que se incluirán el jueves Santo, aparte de las vacaciones, tendrán la consideración de transformación festivo. El jueves Santo no podrá ser señalado como vacaciones en ningún caso.

III. Teletrabajo:

a) A partir del 1 de julio de 2021, los empleados de oficinas del centro de Barcelona y de mutuo acuerdo con la empresa podrán tele trabajar entre 2 y 3 días como máximo a la semana con el mismo horario que el acordado para el trabajo en la oficina.

b) El empleado se compromete a que su lugar de teletrabajo en casa reúna las condiciones ergonómicas y de prevención de riesgos laborales necesarias.

c) La empresa proporcionará un ordenador portátil con el software necesario para la conexión a sus sistemas de forma que pueda desarrollar su trabajo habitual.

d) Para el resto de medios, tales como mobiliario, impresora y otros accesorios la empresa pagará al empleado que teletrabaje un pago único de 680 euros brutos, que el empleado deberá devolver en el caso de que por cualquier circunstancia cese en la empresa o renuncie al teletrabajo en los 12 primeros meses desde la fecha del pago.

e) Para los gastos diarios por el hecho de teletrabajar en casa la empresa pagará mensualmente al empleado 35 euros brutos mensuales mientras siga vigente el acuerdo de teletrabajo.

f) Tanto la empresa como los empleados observaran y aplicaran las regulaciones legales y de normativa interna sobre protección y de seguridad de datos.

g) La empresa establecerá los días de teletrabajo para cada persona en función de la organización que crea más efectiva para el funcionamiento de la empresa.

Artículo 13. Vacaciones

1. El personal al servicio de la empresa tendrá derecho anualmente al disfrute de un período de 26 días laborales de vacaciones retribuidas.

De no acreditarse un año de trabajo en la empresa, corresponderá al trabajador la parte proporcional de vacaciones en relación al tiempo efectivamente trabajado.

2. El disfrute de las vacaciones del personal de la empresa, se acordará de forma individual entre Empresa y trabajador, atendiendo a las necesidades de cada momento.

3. En el caso de los cónyuges que trabajan simultáneamente en la empresa, podrán efectuar las vacaciones conjuntamente si así lo solicitan, siempre que se pida con una antelación no inferior a dos meses.

4. El período vacacional será retribuido con arreglo a los siguientes conceptos, excluyéndose cualquier otro concepto retributivo: salario base, antigüedad, complemento personal no absorbible y plus disponibilidad y promedio del plus nocturno de los últimos 12 meses.

5. Coincidencia de vacaciones e incapacidad temporal: se seguirá lo establecido en la legislación vigente.

a) Cuando el periodo de vacaciones fijado de acuerdo a lo establecido en el punto 2 del presente, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto, o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4,5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Artículo 14. *Horas extraordinarias*

Como medida de colaboración a una racional y solidaria política de empleo se acuerda reducir las horas extras al máximo, sobre la base de los siguientes criterios:

1. Supresión de las horas extras habituales.
2. Realización de las estrictamente imprescindibles como consecuencia de imprevistos o puesta en marcha de nuevos proyectos, con información al Representante de los trabajadores.
3. Información mensual de las horas extras realizadas, con indicación de los correspondientes trabajadores, funciones y motivos concretos.
4. Si el trabajo se realiza fuera de su calendario de trabajo y no es prolongación de jornada, las horas extras realizadas se compensarán por tiempos equivalentes de descanso retribuido incrementados en el 75%, si son horas extras realizadas en días hábiles, y el 100% si son realizadas en días festivos.
5. Se establece la autorregulación individual de la compensación por tiempo de descanso de las horas extras realizadas como consecuencia de las extra-jornadas reguladas en el artículo 12 del presente convenio colectivo. La compensación por tiempo de descanso por la realización de las extra-jornadas, no podrá reducir el número de días (ni horas) de jornada ordinaria anual por trabajador/a.
6. Para todo lo que no está previsto en los puntos anteriores, se estará a lo que prevé la legislación vigente.

Artículo 15. *Permisos y excedencias*

1. Permisos retribuidos: El trabajador, con la posible antelación –excepto en casos de fuerza mayor-, y justificando debidamente mediante documentación la causa que lo origine, podrá faltar al trabajo con derecho a su salario (incluyendo todos los pluses salariales), por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se indicarán.

a) Traslado de domicilio habitual: Un día

Deberá acreditarse documentalmente la fecha en que se ha efectuado el traslado, que deberá coincidir con la ausencia. De haberlo hecho en festivo oficial, se concede el tiempo indispensable para efectuar los trámites oficiales, siempre que el horario sea incompatible con el turno.

b) Matrimonio de hijos, hermanos o padres: Un día

c) Enfermedad grave del cónyuge u hospitalización, padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos, tanto por consanguineidad como por afinidad: Tres días

La gravedad de la enfermedad deberá acreditarse documentalmente por medio de justificante.

d) Fallecimiento del cónyuge, padres, hijos, abuelos, nietos, hermanos, tanto por consanguineidad como por afinidad: Tres días

e) Intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposos domiciliario cónyuge, padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos, tanto por consanguineidad como por afinidad: Tres días.

f) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo: Por el tiempo indispensable, siempre y cuando se encuentre debidamente justificado.

g) Permiso matrimonial: Será de quince días naturales.

Este permiso es incompatible con los días de vacaciones colectivas, no pudiendo ser absorbido por éstas.

i) Permisos de asistencia a consultorio médico: Cuando por razón de enfermedad propia o de un familiar discapacitado reconocido oficialmente, que además dependa de aquél, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la empresa concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiéndose justificar el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

j) Permiso de intervención quirúrgica ambulatoria que no requiera reposo domiciliario: Se considera, asimismo, como permiso retribuido, el día en que se le practique al trabajador una intervención quirúrgica de carácter ambulatoria.

Los permisos regulados en las anteriores letras b), c), d), e) y f), podrán ser prorrogados siempre que el trabajador afectado requiera desplazarse de forma justificada, de acuerdo con el siguiente escalado:

De 200 a 500 Km, 2 días.
Más de 500 Km, 3 días.

2. Permisos no retribuidos: Previa solicitud y posterior justificación, se concederá permiso no retribuido, por el tiempo indispensable, a los empleados para acompañar a consultorio médico a un hijo menor de 14 años.

3. Excedencias:

I. Excedencia voluntaria:

Se convienen dos alternativas para que los trabajadores puedan acceder a la excedencia voluntariamente:

1. Excedencia voluntaria del Estatuto de los Trabajadores.
2. Excedencia voluntaria del Convenio.

Los trabajadores que deseen alcanzar una excedencia voluntaria, lo solicitarán por escrito, y podrán optar libremente por cualquiera de ambas excedencias, pero en su solicitud deberán indicar expresamente la modalidad de excedencia a la que desean acogerse.

1. Condiciones de la excedencia voluntaria del Estatuto de los trabajadores:

Para solicitarse se deberá acreditar, como mínimo, un año de antigüedad.

La duración de la excedencia será no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

No se podrá solicitar una nueva excedencia por un mismo trabajador si no ha transcurrido un mínimo de cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa, siempre que solicite el reintegro con un mínimo de 30 días naturales de antelación al vencimiento de su excedencia. En caso de no solicitarlo así, causará baja definitiva en la empresa.

2. Condiciones de las excedencias voluntarias del Convenio:

Para solicitarse se deberá acreditar, como mínimo, tres años de antigüedad.

La duración de la excedencia será de un mínimo de 1 año y un máximo de 2.

La empresa podrá denegar la concesión de esta excedencia, por las siguientes causas:

- a) Falta de Personal.
- b) Plazo perentorio o inexcusable de entrega de mercancías.
- c) Haber disfrutado el solicitante otra excedencia en los últimos 10 años.
- d) Haber recibido de la empresa una especial formación profesional distinta a la que pueda resultar de la estricta realización de los trabajos correspondientes al puesto desempeñado.
- e) Cuando el número de trabajadores que permanezcan en excedencia voluntaria, tanto Estatutaria como del Convenio, exceda del 2% del colectivo al que está asignado (obrero o empleado).

El trabajador excedente tendrá garantizado el reintegro en la empresa dentro del mes siguiente al vencimiento de la excedencia, manteniendo la categoría y el puesto de trabajo adecuado, conforme a la disponibilidad del momento, siempre que solicite el reintegro con un mínimo de 30 días naturales de antelación al vencimiento de su excedencia. En caso de no solicitarlo así, causará baja definitiva en la empresa.

Cuando estando en situación de excedencia, el trabajador incurra en concurrencia o competencia desleal a la empresa o viole los secretos profesionales de aquélla, el trabajador perderá su derecho al reintegro en la empresa, causando baja definitiva, sin perjuicio de que ésta pueda emprender frente al trabajador cuantas acciones legales estime oportunas por los daños y perjuicios ocasionados.

II. Excedencias especiales:

Dará lugar a la situación de excedencia especial cualquiera de las siguientes causas:

A) Nombramiento para cargo público: Cuando el interesado aprecie que su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a reintegrarse a la plaza que ocupaba al producirse la excedencia, o en otra de similar categoría en el caso de no existir la primera, computándose el tiempo que haya permanecido en ésta como activo a todos los efectos. El ingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

B) Incapacidad temporal: Cesará el derecho de reserva si el trabajador es declarado en situación de incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez, de acuerdo con las leyes vigentes sobre Seguridad Social.

Sección 4ª *Clasificación Profesional*

Artículo 16. *Clasificación profesional del personal Empleado*

1. El personal queda clasificado en 11 niveles profesionales (del 1 al 11).

CAPÍTULO IV **Complemento a la acción protectora de la Seguridad Social y régimen asistencial**

Artículo 17. *Plan de pensiones*

La empresa se compromete a contratar con una compañía aseguradora un Plan de pensiones con aportaciones compartidas entre empresa y trabajador a partir de enero del 2022.

Artículo 18. *Seguro de vida y accidentes*

La empresa contratará una póliza de Seguro de Vida y Accidente a favor de los trabajadores activos para el caso de las contingencias de Fallecimiento e Invalidez.

Las cantidades aseguradas estarán en función del Salario Anual Bruto compuesto por los conceptos retributivos fijos (Salario Base, Antigüedad, Complemento no Absorbible y Plus disponibilidad) de la contingencia y de la causa:

- Fallecimiento: si es por cualquier causa (excluido el accidente), la cantidad asegurada es 1,5 veces el Salario Anual Bruto de los conceptos retributivos fijos, si la causa es por accidente la cantidad asegurada es de 2,5 veces el Salario Anual Bruto de los conceptos retributivos fijos.
- Invalidez: en grado de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, la cantidad asegurada es de 1,5 veces el Salario Anual Bruto de los conceptos retributivos fijos.

Artículo 19. *Fondo Social*

1. La aportación económica anual que corresponde realizar por cada trabajador está fijada para el año 2021 y 2022 en 72,66 euros.

2. Dicho Fondo podrá aplicarse a las siguientes partidas:

Ayuda a Minusválías.
Becas.
Cultura y Deportes.
Comisión Ayuda.
Ayuda Familiar.
Estudios de trabajadores.

3. El fondo será distribuido en cada centro de trabajo y será administrado por sus respectivos Comités o Delegados de Personal, con obligación de los mismos de informar anualmente a la empresa y a los demás Comités y Delegados del destino dado a los Fondos, en sus diversas partidas.

4. El importe correspondiente a este Fondo se abonará dentro del mes de enero.

Artículo 20. *Ayuda Escolar*

1. Percibirán ayuda escolar en el año 2021 y 2022:

a) Por importe de 183,53 EUR/hijo los trabajadores que tengan hijos cuyas fechas de nacimiento estén comprendidas entre 01.01.2005 y 31.12.2022. Para obtener esta ayuda no se requerirá justificación.

b) Por importe de 229,41 EUR/hijo los trabajadores que tengan hijos nacidos entre 01.01.1998 y 31.12.2004. Para obtener esta ayuda, se requerirá justificar la realización por éstos de estudios de enseñanza FP, Grados superiores, bachillerato o formación universitaria.

2. Dicha ayuda beneficia también al trabajador, que, habiéndose constituido en cabeza de familia, tenga hermanos a su cargo y conviviendo con él, comprendidos en las edades mencionadas.

3. La asignación se incluirá en la nómina del mes de agosto.

4. El pago de la ayuda escolar de los hijos nacidos entre agosto y diciembre del año en curso se pagará al mes siguiente del nacimiento.

5. Además para los hijos entre 0 y 3 años escolarizados en una guardería la empresa pagará un máximo de 80 EUR brutos /hijo mensuales previa presentación de las facturas de la guardería.

Artículo 21. *Ayuda Comida*

Para el personal de la Oficina de Barcelona que realiza jornada completa y partida, la empresa subvencionará con 3 euros por día laboral mediante una tarjeta o ticket comida, a excepción del mes agosto.

Artículo 22. *Complemento Bajas por enfermedad y accidente:*

A) Proceso de enfermedad común, accidente laboral y no laboral:

Condiciones: Estar en situación de baja oficial de la Seguridad Social.

Desde el 1er día de la baja laboral por enfermedad o accidente la empresa complementará la diferencia entre la prestación de la Seguridad Social y la suma de salario base, antigüedad y complemento personal no absorbible.

B) Normas de comportamiento:

El enfermo vendrá obligado a cumplir las siguientes normas:

a) La persona de baja por enfermedad o accidente, independientemente de seguir las instrucciones dadas por el INSS o Mutua de Accidentes de Trabajo, tendrá la obligación de acudir al servicio médico de la Mutua y al servicio de control que pueda establecer la empresa si su estado se lo permite cuando sea requerido.

b) La persona de baja por enfermedad comunicará lo antes posible a la empresa su ausencia al trabajo.

Los avisos deberán efectuarse por el propio interesado o persona delegada.

c) Será obligatoria la presentación del Parte de Confirmación Semanal que extiende el INSS en las bajas que excedan de siete días, salvo casos de maternidad, que deberá presentar sólo el primer parte de Confirmación.

d) La persona de baja por enfermedad/accidente no podrá ausentarse de su población sin autorización médica del INSS o Mutua de Accidentes de Trabajo.

La empresa se reserva la facultad de retirar los complementos de las prestaciones reguladas en el Fondo de Asistencia si se comprobaran inexactitudes en la dolencia manifestada o en la duración de la misma o bien en el caso de incumplimiento de las prescripciones médicas establecidas y principalmente las de reposo, curas, tratamiento y en el caso de incumplimiento de las normas de control establecidas en los puntos a), b), c) y d) de este apartado.

Artículo 23. *Seguro Médico Asistencial*

1. Durante la vigencia de este Convenio se mantendrá la póliza de Seguro Médico Asistencial que tiene contratada la empresa y que da cobertura a todos los trabajadores activos de la empresa, en las condiciones que se acordaron con el Representante de los trabajadores.

2. La prima del Seguro Médico Asistencial será abonada íntegramente por la empresa.

Artículo 24. *Préstamos*

Se concederán por la empresa, previa solicitud de los mismos, 1 préstamo de hasta 6.010 EUR cada uno al 3% anual de intereses para la adquisición de vivienda por cada uno de los años de vigencia del presente Convenio. La devolución de estos préstamos se hará en un máximo de 10 años, a razón de 12 mensualidades por año. Subsidiariamente, si el número de préstamos para la adquisición de vivienda no ha sido cubierto, se concederán hasta un máximo de 1 préstamo personales y siempre y cuando el número total de préstamos, de vivienda y personales, anualmente no excedan de 10. Las condiciones para los préstamos personales serán las mismas

que para los préstamos de vivienda, de hasta 6.010 EUR cada uno al 3% anual de intereses y devolución en un máximo de 10 años a razón de 12 mensualidades por año.

Artículo 25. Premios por veinticinco y cuarenta años de servicios

1. El personal que haya cumplido al servicio activo de la empresa 25 o 40 años (sea a jornada parcial o completa) percibirá como premio, según el período, las percepciones siguientes:

a) Por 25 años cumplidos de servicio: El importe de una mensualidad de salario base, antigüedad, complemento no absorbible y plus disponibilidad.

b) Por 40 años cumplidos de servicio: El importe de dos mensualidades de salario base, antigüedad, complemento no absorbible y plus disponibilidad. En este caso, se abonará una mensualidad al cumplir los 39 años de servicio y la otra mensualidad al cumplir los 40 años de servicio.

2. Además, cuando los trabajadores alcancen los 25 y los 40 años completos de antigüedad en activo, se les entregará un diploma conmemorativo, y una medalla recordatorio que será de plata, en el primer caso, y de oro, en el segundo.

Artículo 26. Productos Empresa

1. La empresa concederá a los trabajadores y a sus respectivos cónyuges un descuento del 70% sobre el precio de los neumáticos de la marca Pirelli destinados a uso propio. Se podrán comprar como máximo 8 neumáticos de turismo o 4X4 al año, siempre y cuando la titularidad de los vehículos sea de al menos de uno de los dos cónyuges y el cambio de los neumáticos se haga durante el año en vehículos distintos, y además se podrán adquirir 3 neumáticos de moto por año si la titularidad de la moto es de al menos de uno de los dos cónyuges.

2. También tendrán derecho a ello los pensionistas, viudas y viudos de pensionistas por invalidez o jubilación con un descuento de un 52,5%. Las viudas y viudos perderán el derecho en caso de que se casen de nuevo o entren a prestar servicio en otra empresa. Se podrán comprar como máximo 4 neumáticos de turismo o 4X4 y/o 3 neumáticos de moto por persona y año.

3. Asimismo, se concede, en la compra de neumáticos, un descuento del 60% sobre el precio, a los familiares de primer grado del personal activo. Se podrán comprar como máximo 4 neumáticos de turismo o 4X4 y/o 3 neumáticos de moto por persona y año.

4. Los descuentos citados se aplicarán sobre la tarifa de facturación a revendedores vigentes en cada momento. Sobre la base de esta tarifa, de la que el Comité de Empresa tendrá conocimiento, se confeccionará un listado con los precios finales de los productos.

CAPÍTULO V

Derechos de la representación de los trabajadores

Artículo 27. Derechos de la representación de los trabajadores

Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, de hallarse reconocido como tal en la empresa.

Los candidatos que, como número mínimo figuren en las listas electorales, no podrán ser despedidos ni sancionados durante el año siguiente a las elecciones, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador como candidato, sin perjuicio, por tanto, de lo

establecido en el artículo 54 del Estatuto de los trabajadores. Asimismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, en razón, precisamente, de su condición de candidato.

Artículo 28. Derechos referentes a las Centrales Sindicales

A) Se reconocen las Secciones Sindicales de las Centrales y Delegados Sindicales en todos los Centros de la empresa, de acuerdo con lo previsto en la LOLS (Ley Orgánica de Libertad Sindical).

La empresa dará facilidades a los Delegados Sindicales para su comunicación.

B) Las Centrales Sindicales reconocidas en la empresa podrán incorporar asesores especialistas en cualquier tema en las reuniones con la dirección de la empresa en las que su presencia pueda resultar necesaria.

C) Asimismo y a requerimiento de las Secciones Sindicales, podrán hacer acto de presencia dirigentes sindicales, debidamente acreditados.

Artículo 29. Presencia de personal externo

El representante de los trabajadores deberá avisar anticipadamente a la dirección la presencia de las personas referidas en los mencionados puntos, quienes, a su vez, acreditarán debidamente su personalidad.

La empresa se reserva el derecho de recusar motivadamente la presencia de personas comprendidas en los artículos de referencia.

CAPÍTULO VI Seguridad, salud laboral y medioambiente

Artículo 30. Seguridad, salud laboral y medioambiente

En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo, será de aplicación lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre).

Servicios de Prevención externo:

La empresa contratará el Servicio de Prevención de Riesgos laborales y la Vigilancia de la Salud con una empresa externa debidamente homologada para estas funciones.

La Dirección de la empresa se compromete a realizar y mantener el Plan de Prevención desarrollado conjuntamente a tal efecto con la empresa contratada, así como a tomar las medidas necesarias para garantizar la correcta prevención de riesgos laborales.

CAPÍTULO VII Régimen disciplinario

Artículo 31. Régimen de faltas y sanciones

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 32. Graduación de las faltas

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Artículo 33. Faltas leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.
9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
10. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.
11. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Intranet, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.
12. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde no se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

Artículo 34. *Faltas graves*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un periodo de treinta días.
2. Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta días.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
6. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

7. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
8. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
10. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.
11. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
12. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.
13. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

Artículo 35. *Faltas muy graves*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.
2. Ausencias sin causa justificada, por tres o más días, durante un periodo de treinta días.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
6. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para esta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.
7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
8. La embriaguez habitual.
9. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.
10. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
11. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
12. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

14. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

16. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa.

17. El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

18. El acoso moral (mobbing), entendiendo por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

19. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

20. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 36. *Régimen de sanciones*

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado de conformidad con el procedimiento que se indica a continuación:

1. La Dirección de la empresa notificará al trabajador afectado por escrito los hechos en que pudiera haber incurrido con expresión de los posibles preceptos infringidos.

2. En dicho escrito se hará constar el tiempo de que dispone el trabajador a efectos de formular el correspondiente escrito de alegaciones o pliego de descargos en su defensa y que no podrá ser inferior a 3 días.

3. Una vez transcurrido el plazo concedido para formular alegaciones, la Dirección de la empresa, valorando éstas de haber sido formuladas, notificará por escrito al trabajador la resolución del expediente haciendo constar, en su caso, la calificación definitiva de la falta cometida como leve, grave o muy grave, el apartado concreto de los artículos 37, 38 o 39 en que queda tipificada, así como la sanción impuesta y la fecha de efectos de esta última. De no constatare la existencia de conducta sancionable se notificará igualmente por escrito al trabajador el archivo del expediente.

4. De todo lo actuado la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores al mismo tiempo que el propio afectado, así como a los delegados sindicales del sindicato al que perteneciera el trabajador cuando el dato de la afiliación sea conocido por la empresa.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores por escrito, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

Artículo 37. Sanciones máximas

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Artículo 38. Prescripción

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 39. Graduación de faltas

A los efectos de graduación de faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos:

Faltas leves: 3 meses.
Faltas graves: 6 meses.
Faltas muy graves: 1 año.

CAPÍTULO VIII Disposiciones varias

Artículo 40. Parejas de hecho

Se dará igualdad de trato a las parejas de hecho legalizadas en el correspondiente registro con relación al matrimonio en los artículos correspondientes del Convenio.

Artículo 41. Prelación de normas y concurrencia

1. El presente Convenio constituye para ambas partes la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellas. Sus normas obligan a la empresa y a los trabajadores incluidos en el ámbito del mismo durante todo el tiempo de su vigencia. El presente Convenio vincula a las partes incluso frente a las disposiciones normativas del Gobierno o Convencionales de carácter indicativo y/o de no obligado cumplimiento.

2. Durante su vigencia, el presente Convenio no podrá ser afectado por lo dispuesto en Convenio de ámbito distinto, estándose, para los casos de conflicto, a lo establecido en el artículo 3.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 42. Vinculación a la totalidad

1. Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

2. El conjunto de los acuerdos adoptados para la revisión de este Convenio se vinculan íntegramente entre sí de forma que la anulación, por cualquier causa, de alguno de ellos desvirtuaría la totalidad de dicho conjunto de acuerdos.

Artículo 43. *Comisión Paritaria*

1. De conformidad con lo previsto en el artículo 85.3 e) del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores (TRET), ambas partes acuerdan crear una Comisión Paritaria del presente Convenio (CPC), como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de lo que en él se establece.

Ambas partes convienen en la necesidad de dar conocimiento a la CPC de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que ésta pueda emitir su opinión o actuar en la forma que se establece en el propio texto convencional.

2. Estará compuesta por un máximo de cuatro representantes de los trabajadores y cuatro representantes de la empresa. La Comisión podrá utilizar los servicios de asesores, que tendrán voz, pero no voto, hasta un máximo de dos, que serán designados libremente por cada una de las partes.

3. La Comisión se reunirá de forma obligatoria a instancia por escrito (incluyendo el orden del día) de cualquiera de las partes, constituyéndose aquélla en el plazo máximo de los 10 días laborables siguientes.

4. La Comisión deberá resolver la controversia planteada, ya sea con acuerdo o sin acuerdo, en un plazo máximo de 10 días.

5. En cada sesión se nombrará Presidente y Secretario de entre los miembros de la Comisión y de su desarrollo se levantará Acta.

6. La validez de los acuerdos de la Comisión requiere que se adopten por mayoría de cada una de las dos representaciones.

7. Los acuerdos de la Comisión que interpreten preceptos de este Convenio tendrán la eficacia de éste

8. En caso de que no exista acuerdo en el seno de la Comisión en relación a las discrepancias planteadas, cualquiera de las partes podrá someter la controversia al procedimiento establecido en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales (ASAC – V) de conformidad con el artículo 85.3 del Estatuto de los trabajadores.

9. Se acuerda fijar como domicilio de la Comisión Paritaria, a todos los efectos, el centro de trabajo de la empresa situado en 08908- L'Hospitalet de Llobregat, Plaza Europa, 21-23 Planta 7ª.

Artículo 44. *Absorción y Compensación*

Los salarios y demás condiciones retributivas resultantes del presente Convenio serán absorbibles y compensables cuando, en su conjunto y en el cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo, convencional o jurisdiccional de referencia.

Disposición adicional primera.

Procedimiento para solventar las discrepancias que pueda surgir en la negociación para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio colectivo.

En el caso de que, durante la vigencia del Convenio, se produjeran discrepancias en orden a la negociación de las modificaciones sustanciales de trabajo previstas en el artículo 41.6 del ET, la

Comisión Paritaria prevista en el artículo 43 del presente Convenio actuará conforme el número 8 del mismo, sometiendo la discrepancia a la mediación o arbitraje del ASAC-V para su resolución efectiva

Disposición transitoria primera.

Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y Plan de Igualdad

Habiendo negociado las partes medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, así como un Plan de Igualdad, y ante la imposibilidad de llegar actualmente a un acuerdo, las partes acuerdan que durante la vigencia del presente convenio colectivo la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores se reunirán una vez al trimestre a los efectos de poder alcanzar un acuerdo.

Disposición final

Derecho supletorio

1. En todo lo no previsto y contemplado en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y demás disposiciones de carácter general.

2. Se incluye como derecho supletorio la Ley de Conciliación de la vida laboral y familiar.

Barcelona, 19 d'octubre de 2021

El director general de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral (per avocació, Resolució de 2 d'agost de 2021), Òscar Riu i Garcia