

RESOLUCIÓ de 6 de juliol de 2021, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Cintacor, SA, per als anys 2020-2024 (codi de conveni núm. 08101602012016).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Cintacor, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 24 de desembre de 2019, 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 Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Cintacor, SA, per als anys 2020-2024 (codi de conveni núm. 08101602012016) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del 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.

Transcripció literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA CINTACOR, SA, PARA LOS AÑOS 2020-2024.

PREÁMBULO

El presente Convenio se enmarca dentro del marco de la negociación colectiva en el seno de la Empresa, con la base del artículo 84 del Estatuto de los trabajadores y con el objeto de favorecer los intereses comunes de las partes. Por una parte, favorecer la sostenibilidad en el tiempo de la empresa, a través de sus resultados, y, por otra, favorecer el mantenimiento del empleo y la mejora de las condiciones de la plantilla; todo ello como medio indispensable para la buena marcha de ambas partes que no pueden estar sino en la misma línea de interés.

En la coyuntura económica actual se están observando en el mercado laboral situaciones permanentes de expedientes de regulación de empleo, descuelgues de convenios, despidos, etc. Con esta negociación, las partes actúan de buena fe, precisamente para favorecer que en esta empresa no sea necesario acometer ninguna de estas medidas, como así ha sucedido hasta la fecha.

El presente Convenio pretende la adaptación al marco concreto de la empresa, con el interés de favorecer la posibilidad de aprovechar las características e intereses concretos de la plantilla y la empresa para garantizar la competitividad y asegurar la viabilidad futura de nuestra organización.

CAPÍTULO I Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación funcional y personal*

Se regirán por este Convenio colectivo las relaciones con todos los trabajadores y trabajadoras que prestan servicios, o que ingresen y lo hagan en lo sucesivo, a la empresa, dedicados conjuntamente a la fabricación, distribución y comercialización de cualquier tipo de productos

para la decoración, ferrería y bricolaje, así como cualquier otras actividades que puedan incluirse como objeto social en los estatutos de la empresa.

El presente Convenio afecta a toda la plantilla que presta sus servicios por cuenta de la empresa, quedando igualmente incluidos en el ámbito del Convenio los representantes de comercio. Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio el personal de Alta Dirección, cuya relación laboral de carácter especial se regula en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, o normativa que lo sustituya, así como las restantes actividades y relaciones que no se contemplen en el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito territorial*

Será de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa tiene en la actualidad en la provincia de Barcelona. Siendo ampliable, sin necesidad de pacto, a los que puedan establecerse en el futuro.

Artículo 3. *Vigencia*

Entrará en vigor una vez homologado por la Autoridad Laboral, si bien los efectos económicos y de jornada laboral tendrán efectos retroactivos a 1 de enero de 2020.

Artículo 4. *Duración, prórroga y denuncia*

El presente Convenio colectivo tendrá una duración de 4 años, considerándose terminado el día 31 de diciembre de 2024, prorrogándose de año en año si no se denuncia con 1 mes de antelación, al menos, a su término o prórroga en curso. Esta denuncia deberá realizarse por escrito y ser dirigida, por la parte que lo denuncie, además de a la Autoridad Laboral, a la otra parte negociadora del Convenio. El convenio seguirá ultra activo hasta que se firme el siguiente. Al respecto, se estará, en esta materia, a lo determinado en el artículo 86 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad*

El articulado del presente Convenio forma un conjunto unitario e indivisible. En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas del presente Convenio, las partes se comprometen a renegociar las mismas manteniendo el equilibrio general del Convenio.

Artículo 6. *Derecho supletorio*

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal de forma preferente y prioritaria. Con carácter supletorio y en lo no previsto en el mismo, se aplicará el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, así como las demás disposiciones de carácter general y legislación laboral vigente

Artículo 7. *Comisión Paritaria de vigilancia, interpretación y desarrollo del Convenio*

Se constituye una comisión cuyas funciones serán las siguientes:

Interpretación de la totalidad de los artículos de éste Convenio.

Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que supongan la interpretación de las normas del presente Convenio.

Estará compuesta por la representación legal de los trabajadores y trabajadoras e igual número de personas por parte de la empresa, y tendrá como domicilio el del centro de trabajo sito en Granollers, Polígono Industrial del Coll de la Manya, Camí de la Serra, núm. 8.

La comisión negociadora se regirá por los siguientes criterios:

- I. Cualquier caso relativo los apartados a) y b) anteriores deberá plantearse por escrito, lo cual motivará una reunión de la Comisión en el plazo de siete días laborables a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir su informe en el mismo plazo de tiempo.
- II. Se establece el carácter vinculante del pronunciamiento de la Comisión en el arbitraje de los problemas o cuestiones derivados de la aplicación de este Convenio que le sean sometidos por acuerdo de ambas partes.
- III. La Comisión fija como sede de reuniones las oficinas centrales de la empresa, sitas en Granollers. Cualquiera de los componentes de esta Comisión podrá convocar dichas reuniones, estando obligado a comunicarlo a todos los componentes de forma fehaciente en el plazo de setenta y dos horas anteriores a la convocatoria. A los efectos se considerarán válidas las comunicaciones realizadas mediante correo electrónico y/o en el tablón de anuncios.
- IV. La Comisión tomará acuerdos por mayoría simple de votos de cada una de las representaciones.
- V. Ambas partes podrán utilizar los servicios de un asesor, designándolo libremente asumiendo cada parte los costes correspondientes a su asesor. Dichos asesores tendrán voz, pero no voto.

Sin perjuicio de las competencias de la Comisión Paritaria establecidas en el presente artículo, las partes firmantes se someten al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (sistema extrajudicial) firmado el 7 de febrero de 2012 («B.O.E.» número 46, de 23 de febrero de 2012), para la resolución de los conflictos laborales que se susciten en la aplicación de este Convenio.

Artículo 8. *Compensación y absorción*

Las retribuciones que se establecen en este convenio tienen carácter de mínimo, no siendo compensables ni absorbibles los incrementos de las tablas salariales establecidos para cada ejercicio, a excepción de las cantidades pactadas entre empresa y trabajador y que consten en las hojas salariales bajo la denominación de “a cuenta convenio”.

Artículo 9. *Garantías personales y Mejora voluntaria*

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo y retributivas que en conjunto y en cómputo global fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio. Para la adecuación salarial a las nuevas tablas, se permite la compensación de conceptos retributivos respetando en todo momento la retribución bruta global y anual de cada trabajador.

CAPÍTULO II Períodos de prueba, contratación y cese

Artículo 10. *Período de prueba*

En las relaciones de trabajo podrán fijarse, siempre que se concierte por escrito, un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

- Grupos Profesionales 1 y 2: seis meses.
- Grupo Profesional 3: tres meses.
- Grupos Profesionales 4 y 5: un mes.
- Grupos Profesionales 6 y 7: dos semanas

Artículo 11. *Contratación eventual*

Por remisión expresa al Convenio de colectivo del sector del comercio Metal de la provincia de Barcelona (código 08000765011993), el contrato de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, regulado en el núm. 1 del apartado b) del Artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, podrá tener una duración máxima de doce meses dentro de un período de 18 meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización económica de 12 días de salario por año de servicio, proporcional al tiempo trabajado.

Artículo 12. *Contratos de formación*

Este contrato tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación. Podrá tener una duración máxima de tres años.

La retribución, es la determinada en el grupo profesional VII, anexo nº 1 del presente Convenio para el 1º, 2º y 3º año, respectivamente, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1529/2018, de 8 de noviembre, en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 13. *Cese voluntario*

En el supuesto de cese voluntario de los trabajadores, éstos vendrán obligados a comunicarlo a la empresa con una antelación de quince días a la fecha en que hayan de dejar de prestar servicio, haciéndolo por escrito con acuse de recibo. No obstante lo anterior, de común acuerdo y cuando las actividades a desarrollar así lo requieran, bien sea por su especial relevancia y/o contenido, las partes podrán establecer en el contrato de trabajo un período de preaviso superior al establecido en este apartado cuya duración máxima no podrá exceder de 30 días. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador, incluyendo la última hoja salarial, una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

CAPÍTULO III Clasificación profesional

Artículo 14. *Estructura profesional*

La estructura de encuadramiento profesional está basada en Grupos Profesionales, constando de 7 grupos. Por tanto, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, la división actual quedará modificada y regulada por el contenido de este Acuerdo, y cada trabajador y trabajadora deberá ser adscrito a un Grupo Profesional, y a una determinada división funcional, debiéndosele asignar el salario de grupo establecido para el mismo.

El Grupo Profesional 7 tiene carácter especial y agrupa a aquellos trabajadores y trabajadoras que están acogidos a contratos formativos en cualquiera de sus modalidades vigentes, o aquellos que, siendo menores de 18 años no se acojan a ningún contrato formativo.

El encuadramiento de los trabajadores y trabajadoras en el respectivo Grupo Profesional y nivel funcional, se realizará teniendo presente, los criterios de conocimiento, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad que aparecen como factores condicionantes para la pertenencia a un grupo determinado, la formación requerida para cada uno de ellos y las divisiones funcionales en que se han encuadrado las categorías existentes.

Artículo 15. *Grupos profesionales*

Se establecen en función de las titulaciones/aptitudes profesionales y contenido general de la prestación, los siguientes Grupos Profesionales:

Grupo Profesional I

Criterios generales: El personal perteneciente a este grupo es aquel que, estando en posesión de una formación o experiencia adquirida adecuada al puesto de trabajo, realiza funciones propias de dirección. Posee la responsabilidad sobre una o varias áreas o departamentos de la empresa o centro de trabajo, tomando y participando en la toma de decisiones, con autonomía suficiente para coordinar las funciones propias de su área de responsabilidad.

Entre sus funciones están la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los Recursos Humanos y de aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o la política adoptada, mantenimiento y establecimiento de estructuras y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Se trata de un grupo profesional que ejerce el control y mando efectivo sobre los recursos de las áreas, departamentos, divisiones, fábrica, centro de trabajo u otro ámbito de organización que la empresa tenga determinado.

En este grupo profesional se incluye, a título enunciativo, personal de Dirección tal como Gerentes, Responsables de Área, y otros asimilables, con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

Grupo Profesional II

Criterios generales: El personal perteneciente a este grupo es aquel que, estando en posesión de una formación y/o experiencia adquirida adecuada al puesto de trabajo, y bajo dependencia de una o más personas del grupo profesional I, realiza funciones complejas y de alta responsabilidad en su área funcional. Posee la responsabilidad técnica y de gestión en su área de competencia y la desarrolla con un alto nivel de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Entre sus funciones están la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. También supone la realización de tareas técnicas de alta complejidad e incluso la participación en la definición de objetivos a alcanzar en su campo.

Se trata de un grupo de apoyo a las funciones del grupo profesional I, con formación y experiencia dilatada en el puesto a desarrollar.

En este grupo profesional se incluye, a título enunciativo, personal asimilable a Responsable de Ventas, Responsable de Almacén y Responsable de Sistemas, entre otros, con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones medias.

Grupo Profesional III

Criterios generales: El personal perteneciente a este grupo es aquel que, estando en posesión de una formación y/o experiencia adquirida adecuada al puesto de trabajo, realiza funciones bajo dependencia de una o más personas del grupo profesional I y/o II. Puede poseer el mando ejecutivo sobre colaboradores de su área de competencia, y desarrollarla con autonomía, iniciativa y responsabilidad, en el marco de instrucciones que recibe.

Entre sus funciones se incluye la realización de tareas de tipo técnico siguiendo las directrices generales que establezca su mando superior.

En este grupo profesional se incluye, a título enunciativo, personal técnico vinculado a distintas áreas de la empresa, así como Responsables de Grupo, con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones medias.

Grupo Profesional IV

Criterios generales: El personal perteneciente a este grupo es aquel que, estando en posesión de una formación y/o experiencia adquirida adecuada al puesto de trabajo, y bajo dependencia de una o más personas del grupo profesional I, II y/o III, realiza funciones que requieren cierta especialización profesional. Ejecuta trabajos de índole administrativa, comercial, y de apoyo - en cualquier dependencia de la empresa- a las distintas áreas de la empresa, bajo supervisión. En este grupo profesional se incluye, a título enunciativo, personal administrativo, delegados comerciales y otros asimilables, sin necesidad de un alto grado de cualificación y experiencia, y con aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones medias o estudios básicos.

Grupo Profesional V

Criterios generales: El personal perteneciente a este grupo es aquel que, estando en posesión de una formación y/o experiencia adquirida adecuada al puesto de trabajo, realiza tareas relacionadas con producción y almacén, así como otras asimilables, tanto en propio centro de trabajo, como en otras ubicaciones externas.

En este grupo profesional se incluye, a título enunciativo, personal de almacén, merchán, y otros asimilables, sin necesidad de cualificación y experiencia, y con aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con estudios básicos.

Grupo Profesional VI

Criterios generales: Personal de nueva incorporación y que desarrollan las actividades propias de los Grupos Profesionales IV o V, y que tras una permanencia máxima de 3 meses en activo pasarán automáticamente a ocupar y percibir la retribución de la categoría cuya función desempeñan. Sin necesidad de cualificación y experiencia, y con aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con estudios básicos.

La Comisión paritaria controlará en todo momento la evolución de empleo que produzca dicha categoría.

Grupo Profesional VII

Criterios generales: Estarán incluidos en este grupo profesional los trabajadores y trabajadoras que estén acogidos a algunos de los contratos formativos vigentes en cada momento, teniendo por objeto la adquisición de la formación teórico-práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de calificación.

Asimismo, estarán incluidos en este grupo profesional, aquellos trabajadores y trabajadoras menores de 18 años que no se acojan a contratos formativos, desarrollando tareas sencillas que no requieran esfuerzo físico ni formación específica, y no debiendo realizar trabajos en cadena o a tiempo medio. Sin necesidad de cualificación y experiencia, y con aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con estudios básicos.

CAPÍTULO IV Tiempo de trabajo

Artículo 16. *Jornada*

La jornada de trabajo se pacta en 1.780 horas anuales de trabajo real o efectivo. El descanso intermedio obligatorio, en los horarios seguidos o continuados que se realicen en la empresa, se computará como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 17. *Distribución irregular de la jornada*

Por causas económicas, organizativas, técnicas y/o productivas, se acordará de mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, la distribución irregular de la

jornada a lo largo del año que se estime conveniente para cubrir las necesidades que motivaron la medida.

La negociación no podrá exceder de 5 días laborales, y para el supuesto caso de no llegar a un acuerdo, la empresa, una vez finalizado el periodo de negociación, podrá realizar una distribución irregular que deberá respetar, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley, y sin que sobrepase las 10 horas diarias, observándose el descanso entre jornadas. En todo caso, deberá respetarse el límite de la jornada anual, pactada en el Convenio.

Artículo 18. *Flexibilidad horaria*

De manera excepcional, cuando por razones productivas y/o organizativas, imprevistas y sobrevenidas, se haga necesario adecuar la carga de trabajo existente en cada momento, se reconoce a la empresa la facultad de modificar el horario de los trabajadores, a excepción de aquellas personas que por razón de guarda legal hayan reducido su jornada laboral y de los trabajadores menores de 18 años, mediante la facultad de prolongar y/o reducir el horario de la jornada diaria de los trabajadores hasta en 2 horas -en trabajadores a jornada completa-, y hasta en 4 horas -en trabajadores a media jornada-, con un máximo de 100 horas anuales.

En su aplicación se tendrá en cuenta las siguientes reglas:

a) La empresa, previa información a la representación legal de los trabajadores si la hubiere, preavisará con un mínimo de 5 días naturales de antelación a los trabajadores individualmente afectados. Durante los 3 primeros días del referido período de preaviso se podrán plantear por la RLT alternativas a la medida comunicada. Tras la finalización del período de preaviso la decisión empresarial surtirá efectos en la fecha prevista.

b) Sin perjuicio de la variación del tiempo de trabajo que resulte por aplicación del presente artículo, el trabajador percibirá mensualmente la retribución íntegra que le hubiese correspondido de no haberse producido la citada variación del tiempo de trabajo.

c) En el supuesto de horas de exceso a favor del trabajador, la empresa las regularizará preferentemente en jornadas completas o en medias jornadas, y/o en su defecto en la jornada diaria. En el supuesto de horas de exceso a favor de la empresa, ésta las podrá regularizar en las jornadas diarias.

Dicha regularización no deberá superar los 12 meses naturales siguientes a su aplicación. Si llegado el final del período de regularización el trabajador debiera horas a la empresa, las mismas se tendrán por trabajadas a todos los efectos sin que proceda descuento salarial alguno por ello. Por el contrario, si el trabajador tuviera a su favor saldo de horas, el exceso le será abonado sin menoscabo de su retribución, como horas extraordinarias.

Todo lo establecido en el presente artículo será de aplicación salvo acuerdo entre el trabajador y la empresa, respetando la legalidad vigente en cada momento.

Las partes convienen que son preferibles las medidas de flexibilidad interna a la pérdida de empleo o a la suspensión temporal de contratos.

Artículo 19. *Horas extraordinarias*

Las horas extraordinarias deberán tener un carácter excepcional, no debiendo superar el número de 80 horas año, salvo situación de fuerza mayor o de necesidad urgente o imprevisible. Cuando su realización en un período concreto afecte al conjunto de la plantilla o a un grupo superior a 5 trabajadores la empresa deberá informarlo previamente a los Representantes de los Trabajadores.

La retribución de las horas extraordinarias se ajustará a los valores establecidos en el anexo número uno del presente Convenio colectivo, cuyos valores se han fijado en base a considerar el Convenio como un todo global e indivisible.

Artículo 20. *Vacaciones*

Se tiene derecho a 22 días laborales de vacaciones anuales, retribuidas a razón de salario real, excepto horas extraordinarias.

El disfrute de los mismos será acordado con la empresa, pero se garantiza que al menos se disfruten 2 semanas de manera consecutiva, siempre y cuando se hayan devengado.

El devengo de las vacaciones es anual, del 1 de enero al 31 de diciembre de cada ejercicio, siendo su disfrute durante el año en curso no pudiéndose acumular los periodos de un ejercicio a otro.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior 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, 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.

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

CAPÍTULO V **Condiciones económicas**

Artículo 21. *Distribución salarial*

Las condiciones que se pactan en este Convenio se consideran como contraprestación de los conocimientos y aportación de la persona al puesto de trabajo y constituirán, en su caso, la retribución mínima para cada puesto de trabajo, quedando todos los conceptos retributivos de que disfrutaban actualmente la plantilla compensados y sustituidos por los pactados en este Convenio.

Salario Base: Se considerará salario base el que figura como tal en la tercera columna del anexo número uno, para cada una de los distintos grupos profesionales incluidos en la tabla salarial anexa.

Ad personam: Este complemento sólo lo percibirán las personas que con anterioridad al presente convenio hubieran generado alguna cantidad en concepto de antigüedad. Será revalorizado en el mismo porcentaje que las tablas salariales.

Mejora voluntaria: Este complemento englobará todas las cantidades que se retribuían por encima del salario base y que no respondan a un complemento de puesto, condiciones personales y/o relativas a los resultados de la Empresa.

Artículo 22. *Gratificaciones extraordinarias*

Durante la vigencia del presente convenio, las gratificaciones extraordinarias de Marzo, Junio y Diciembre consistirán, cada una de ellas, en el abono de las cantidades que figuran en la tercera columna del anexo número uno, para cada uno de los grupos profesionales, más el complemento "Ad Personam" y la Mejora Voluntaria.

Las gratificaciones a que se refiere este artículo se satisfarán en cuantía proporcional a los días de permanencia del trabajador en la empresa, teniendo en cuenta que el devengo de las mismas es anual.

Las gratificaciones de marzo, junio y diciembre se satisfarán, respectivamente, los días 31 de marzo, 30 de Junio y 22 de Diciembre, y si cualquiera de estos días fuera festivo, el pago se hará el día laborable inmediatamente anterior.

No obstante lo anterior, todas aquellas personas de la plantilla que lo soliciten podrán optar por cobrar las gratificaciones extraordinarias de manera prorrateada mensualmente. Para ello deberán comunicarlo a la empresa teniendo efectos a partir de la nómina del mes siguiente a su petición, salvo cuando la petición se haya realizado dentro de la primera quincena del mes, en cuyo caso tendrá efectos durante ese mismo mes. El prorrateo únicamente se puede solicitar respecto las tres pagas, es decir, que no podrá solicitarse únicamente el prorrateo respecto de una o dos de ellas.

En cualquier caso, los trabajadores en activo al momento de firmar el presente convenio y que vengán percibiendo las retribuciones de manera diferente a lo expuesto en este apartado, podrán mantener la misma distribución.

Artículo 23. *Plus nocturno*

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Este plus será satisfecho de acuerdo con las cantidades que figuran en el anexo número uno.

Artículo 24. *Incremento salarial*

Las tablas del salario convenio, así como la retribución fija, que vengán percibiendo la plantilla, se incrementarán para todos los años de vigencia del Convenio, en el porcentaje que resulte superior entre los IPC reales y definitivos del año anterior Estatal y de la Comunidad Autónoma de Catalunya establecidos por el INE, y en ningún caso con un incremento anual por debajo del 0,5%. Es decir, para el año 2020 las tablas se actualizan con efectos 1 de enero de 2020 con el porcentaje que resulte superior de los siguientes:

IPC real y definitivo establecido por el Instituto Nacional de Estadística del ejercicio anterior, esto es de 2019, a nivel Estatal.

IPC real y definitivo establecido por el Instituto Nacional de Estadística del ejercicio anterior, esto es de 2019, a nivel Autonómico.

El 0,5%.

Si la empresa realizara en un año o varios sucesivos un incremento de un porcentaje superior al establecido en los párrafos anteriores, ello no se considerará una costumbre y/o mejora de las condiciones, sino una mera liberalidad de la empresa, no consolidable.

CAPITULO VI: **Permisos y excedencias**

Artículo 25. *Permisos retribuidos*

El trabajador, avisando con la máxima antelación posible y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración de salario base o mínimo de Convenio, complemento "ad personam" (anteriormente antigüedad) y mejora voluntaria por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- a) Por matrimonio: Veinte días naturales, cuando tengan una antigüedad en la empresa superior a cinco años, computados desde el ingreso en la misma y quince días naturales cuando su antigüedad en aquélla sea inferior a cinco años.
- b) Un día por matrimonio de hijos, hermanos, madre o padre.
- c) Por nacimiento de hijo: Dos días naturales completos, o doce horas laborables, dentro del

período de diez días a elección del trabajador, que se ampliará con un día natural en caso de parto abdominal (cesárea). Si necesitase realizar un desplazamiento al efecto podrá ampliarse hasta tres días más.

d) Por fallecimiento del cónyuge, hijo, padre o madre de uno u otro cónyuge: Tres días naturales, que podrán ampliarse hasta tres días más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.

Por fallecimiento de nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge: Dos días naturales, que podrán ampliarse hasta tres días más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento a tal efecto.

e) En el supuesto de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Dos días naturales, que podrán ampliarse hasta tres días más, cuando se necesite realizar un desplazamiento a tal efecto.

En caso de hospitalización y mientras ésta dure, se podrán disfrutar de los días de permiso en días diferentes al del hecho causante y el siguiente, siempre que esto no implique incremento de jornadas de trabajo con permiso.

f) Por traslado de su domicilio habitual: Un día natural.

g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, y personal, y que resulte incompatible con la jornada laboral. El trabajador, además de aportar el correspondiente justificante, deberá acreditar que el deber no podía realizarse fuera de su horario laboral. Cuando conste en una norma legal, sindical o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Aquéllos asuntos personales que no se ajusten a los requisitos incluidos en este artículo, podrán realizarse como permisos no retribuidos conforme al artículo 26.

h) Para acudir a visitas personales al médico se tendrá derecho a un máximo de 20 horas laborables anuales. El trabajador deberá aportar el justificante médico con la duración de la visita y debidamente cumplimentado, computándose a cuenta de las horas establecidas tanto el periodo de visita como el tiempo de desplazamiento.

De las 20 horas establecidas, podrán utilizarse hasta un máximo de 10 horas anuales, retribuidas, para el acompañamiento a los servicios de asistencia sanitaria de hijos menores de edad y de mayores de primer grado de consanguinidad que no puedan valerse por sí mismos. Tendrán derecho a otras 10 horas laborables anuales para el acompañamiento a los servicios de asistencia sanitaria de hijos menores de edad con algún grado de discapacidad reconocida.

i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral.

Se entenderá que existe desplazamiento a efectos de la ampliación establecida en cada uno de los permisos del presente artículo, cuando sea necesario desplazarse a una distancia superior a 200 kilómetros, a contar desde el domicilio del empleado que le conste a la empresa.

Se equiparan los derechos a los permisos reconocidos en el presente artículo a las parejas de hecho, siempre y cuando acrediten su situación de acuerdo con los requisitos establecidos en la Ley 25/2010, de uniones estables de pareja.

Artículo 26. *Permisos no retribuidos*

El trabajador puede disponer, con un preaviso de 7 días naturales, de hasta 40 horas anuales de licencia sin sueldo para atender asuntos personales o familiares, manteniéndose el alta en la Seguridad Social. Esta licencia no podrá utilizarse simultáneamente por varias personas de la plantilla de forma que altere el normal funcionamiento de la empresa y se solicitará preferentemente a razón de jornadas completas y medias jornadas. De mutuo acuerdo se podrá pactar la recuperación en lugar del descuento de las horas realizadas. Las recuperaciones no podrán ser en periodos inferiores a media hora, y deberán ser alargando la jornada, al inicio o al final, no siendo posible compensarlo a cuenta del descanso diario.

Artículo 27. *Lactancia*

El permiso de lactancia, en observancia de lo indicado en el artículo 37.4 del Estatuto de los trabajadores (RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre), podrá ser sustituido, a criterio de las/los interesadas/os, por su acumulación; en cuyo caso se pasaría a sustituir el disfrute del permiso de lactancia por un permiso de 12,5 días laborables de forma continuada al descanso maternal.

Esta opción deberá ser solicitada por los interesados, en su caso, con una antelación de 15 días a la finalización del descanso maternal.

CAPITULO VII Régimen disciplinario

Artículo 28. *Norma general.*

En materia relativa a faltas y sanciones, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y en el régimen disciplinario, cuyos artículos se transcriben a continuación. La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Artículo 29. *Faltas Leves.*

- a) De 1 a 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de 1 mes natural, siempre que de estos retrasos no se deriven, por la función especial el trabajador, graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificarán de falta grave.
- b) Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
- c) 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 con anterioridad.
- d) Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
- e) No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
- f) Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia de público.
- g) El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave e incluso muy grave, según los casos.
- h) Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al entorno laboral, su proceso productivo, convivencia entre las personas e imagen de la empresa.
- i) No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
- j) Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
- k) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo. En caso de reiteración dentro de un plazo de 6 meses naturales podrá ser considerado como falta grave.

Artículo 30. *Faltas graves.*

- a) Más de 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cometidas en el período de un mes natural, o más de 10 faltas de puntualidad cometidas en un periodo de 6 meses naturales.
- b) La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses naturales.
- c) La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes tengan facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ellas se derivase perjuicio para la empresa o para las personas, podrá ser calificada como falta muy grave.

- d) Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
- e) Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
- f) Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
- g) Emplear para uso propio artículos, enseres, o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
- h) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
- i) La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.
- j) Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
- k) Falta de respeto o consideración al público.
- l) La embriaguez, fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.
- m) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde se desarrollen actividades laborales y/o productivas. En caso de reiteración dentro de un plazo de 6 meses naturales, o cuando ello suponga un riesgo grave e inminente para la seguridad, será considerado como falta muy grave.

Artículo 31. *Faltas muy graves.*

- a) Más de 7 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cometidas en el período de un mes natural, o más de 20 faltas de puntualidad cometidas en un periodo de 6 meses naturales.
- b) Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un período de 6 meses naturales.
- c) La simulación de enfermedad o accidente.
- d) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas por la empresa, así como en el trato con los compañeros de trabajo y/o con cualquier otra persona durante la prestación del trabajo y/o en las dependencias de la empresa.
- e) Realizar competencia y/o concurrencia desleal a la empresa.
- f) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- g) El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa, como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
- h) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados en la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
- i) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- j) Falta notoria de respeto o consideración al público.
- k) Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- l) Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.
- m) Toda comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
- n) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
- o) La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.
- p) Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

- q) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses naturales siguientes de haberse producido la primera.
- r) Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.
- s) La utilización inadecuada y sistemática de los medios telemáticos (correo electrónico e Internet) puestos por la empresa a favor del trabajador para el desarrollo de sus labores propias, siempre que en las empresas existan los correspondientes reglamentos al efecto y con anterioridad a imponer la sanción se haya advertido por escrito al trabajador de lo irregular de su conducta.
- t) 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.
- u) El acoso moral (mobbing), entendiéndose 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.
- v) 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.
- w) 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 32. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves, requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la Legislación General.

Artículo 33. *Sanciones máximas.*

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

Por faltas leves. Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

Por faltas graves. Amonestación escrita. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

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 en su grado máximo.

Artículo 34. *Prescripción.*

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

CAPÍTULO VIII Otras disposiciones.

Artículo 35. *Mejoras por Incapacidad Temporal.*

La empresa complementará las prestaciones obligatorias de la Seguridad Social hasta el importe íntegro de sus retribuciones, durante un período máximo de 12 meses, en los siguientes supuestos:

Accidente de trabajo o enfermedad profesional.
Ingreso hospitalario.
Enfermedad grave.

Artículo 36. *Fallecimiento.*

En caso de fallecimiento del trabajador, con un año al menos perteneciendo a la empresa, queda ésta obligada a satisfacer a su derechohabiente el importe de dos mensualidades, iguales cada una de ellas a la última que el trabajador percibiera, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.

Artículo 37. *Compensación por cese.*

El trabajador mayor de 57 años, que cause baja voluntaria en la empresa, y acredite más de 10 años de trabajo efectivo en la misma, tendrá derecho a un premio de 2 meses de salario, quedando condicionado el derecho al premio a que preavise fehacientemente la fecha de su baja voluntaria con una antelación mínima de 6 meses.

Cuando el trabajador mayor de 57 años acredite más de 20 años de trabajo efectivo en la misma, el premio retribuido será de 3 meses.

Artículo 38. *Beca escolar.*

Las empresas abonarán a sus trabajadores que tengan hijos en edad comprendida entre 3 y 16 años una gratificación de 50 euros, por cada hijo que reúna dichas condiciones y las demás que se especifican seguidamente. Tal gratificación será satisfecha conjuntamente con la primera retribución que se liquide dentro del mes de septiembre de cada año, y queda condicionada a que los hijos que den lugar a ella acrediten hallarse matriculados en centros de enseñanza diurna de cualquier clase o grado.

Artículo 39. Ordenadores, correos electrónicos, teléfonos móviles y otros dispositivos.

Queda prohibido el uso, en el puesto de trabajo, de ordenadores y teléfonos móviles o "Smartphone" propiedad de los trabajadores y trabajadoras, salvo autorización expresa por parte de la empresa en función de las necesidades del puesto.

Queda igualmente prohibida la utilización de todos los medios materiales puestos a disposición del Trabajador por la empresa (teléfono, internet, correo electrónico...), para uso particular, o con fines distintos de los derivados de la relación laboral.

En su caso, cuando existan indicios de uso ilícito o abusivo por parte de un empleado/a, la empresa podrá realizar las comprobaciones oportunas y, si fuera preciso, realizará una auditoría en el ordenador del empleado/a o en los sistemas que ofrecen el servicio, que se efectuará en horario laboral y en presencia del trabajador y de algún representante de los trabajadores y trabajadoras si el empleado lo desea, con respecto a la dignidad e intimidad del empleado/a.

Artículo 40. *Derechos de los trabajadores y trabajadoras.*

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a que se les dé un trabajo efectivo de acuerdo con su función profesional, con las excepciones previstas en el Estatuto de los trabajadores; a la formación profesional en el trabajo; a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato; a su integridad física y a una adecuada política de seguridad; consideración debida a su dignidad; a la percepción puntual de la remuneración pactada; al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato.

Artículo 41. *Obligaciones de los trabajadores y trabajadoras.*

Los trabajadores y trabajadoras tienen como deberes básicos el cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten, cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas; no concurrir con la actividad de la empresa; contribuir a la mejora de la productividad. El trabajador/a cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que le confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta al empresario o sus representantes de las faltas o defectos que pudiera haber en los mismos, para su conocimiento y posible subsanación, con la pretensión de mantener la calidad del servicio.

Artículo 42. *Seguridad y Salud.*

Se observarán las normas para seguridad e higiene en el trabajo contenidas en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales, así como las disposiciones que la desarrollan. Las partes firmantes manifiestan su compromiso formal con la seguridad y salud de los trabajadores, estableciendo como objetivo la protección de los mismos frente a los riesgos derivados del trabajo. Para la consecución de dicho objetivo es necesario el establecimiento y planificación de una gestión preventiva en la empresa.

Dicha gestión preventiva se enmarcará dentro del ámbito de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y demás disposiciones de desarrollo que la completen. A tal efecto se deberán observar, sin perjuicio de los demás requerimientos legales, las siguientes obligaciones:

Vigilancia de la salud:

La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. A tal efecto, los interesados en la realización de reconocimientos médicos, podrán solicitarlos a sus responsables operativos. Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, todo ello sin perjuicio de las excepciones previstas en el artículo 22 de la LPRL.

Evaluación de riesgos:

Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva. A tal efecto La empresa realizará una evaluación inicial de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Para la realización de dicha evaluación se tendrá en cuenta la información obtenida sobre la organización, características y complejidad del trabajo, sobre las materias primas y los equipos de trabajo existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores. A los efectos previstos en el párrafo anterior se tendrá en cuenta la información recibida de los trabajadores sobre los aspectos señalados.

La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Si los resultados de dicha evaluación pusieran de manifiesto situaciones de riesgos, La empresa realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos y que serán objeto de planificación en los términos legalmente previstos. Una vez elaborada la evaluación inicial de riesgos, La empresa adoptará las medidas necesarias para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias (directamente y a través de los representantes de los trabajadores) en relación con:

Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.

Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.

Las medidas de emergencia adoptadas en los términos previstos en el artículo 20 de la LPRL.

Los Delegados de Prevención tendrán acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.

Protección de la maternidad:

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

La evaluación de riesgos a que se refiere el Artículo 16 de la LPRL deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resulte posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el Artículo 45.1 e) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período

necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto en este Artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Formación e información:

La empresa garantizará que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de la contratación como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. El diseño de dicha formación se llevara a cabo con el siguiente contenido:

Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo. Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos laborales.

Riesgos generales y específicos. Medidas preventivas.

Primeros auxilios. Principios de actuación en caso de emergencias.

Artículo 43. *Descuelgue.*

La empresa, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que supusieran no poder hacer frente, en todo o en parte, a las condiciones contenidas en el presente Convenio colectivo, deberá, para poder acogerse a la no aplicación de la totalidad o parte de los mismos, comunicar su intención mediante escrito a la RLT, y paralelamente, solicitará trámite de mediación ante el Tribunal Laboral de Cataluña (TLC).

El TLC podrá solicitar cuanta documentación considere necesaria, debiendo la empresa facilitarla. Se creará una Comisión de Seguimiento, integrada por los representantes de los trabajadores de la empresa y la dirección de la misma, que con el asesoramiento necesario velará por el cumplimiento de lo acordado en el Tribunal Laboral de Cataluña, así como por la superación de las causas que motivaron el descuelgue.

Desde el inicio del proceso hasta su finalización no podrán pasar más de 30 días naturales. Se guardará total sigilo profesional sobre la información y/o documentación que se aporte por la empresa.

Artículo 44. *Acoso Moral y Sexual.*

De conformidad con lo previsto en el Artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la Empresa promoverá las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y, en general, el acoso laboral, desarrollando cuantas medidas sean necesarias para ello, por medio de un Protocolo, la problemática del acoso en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Artículo 45. *Jubilación a la edad ordinaria de jubilación.*

Como medidas para favorecer la creación de empleo y reducción del desempleo, ambas partes han llegado a un acuerdo mediante el cual establecen incorporar la extinción del contrato de trabajo por cumplir la edad de jubilación que, salvo pacto individual en contrario expreso, se producirá a las edades y con los periodos cotizados exigidos por la normativa de Seguridad

Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

En consecuencia, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto-Ley 28/2018, se pacta expresamente que será causa de extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria cuando el trabajador cumpla la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social en cada momento, siempre que por parte de la empresa se lleve a cabo cualquiera de las políticas de empleo siguientes:

- a) Contratación de un nuevo trabajador por cada contrato extinguido por este motivo.
- b) Transformación de un contrato temporal en indefinido por cada contrato extinguido por esta causa.

En todo caso, el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos en cada momento por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

ANEXO 1 TABLAS SALARIALES 2020

GRUPO PROFESIONAL	DEFINICION	MENSUL/PAGAS EXTR.	ANUAL
G.P.I	DIRECCIÓN	1.673,06	25.095,96
G.P.II	RESPONSABLES FUNCIONALES	1.568,50	23.527,47
G.P.III	TECNICOS/ RESP. GRUPO	1.463,93	21.958,97
G.P.IV	PERSONAL ADMINISTRATIVO/ DELEGADOS COMERCIALES	1.411,65	21.174,72
G.P.V	PERSONAL PRODUCTIVO	1.202,51	18.037,72
G.P.VI	NUEVAS INCORPORACIONES	993,38	14.900,73
G.P.VII	FORMACIÓN	784,25	11.763,73

Otros:

Plus nocturno 1 EURO/ hora
Horas extraordinarias 20 EUROS/ hora

Barcelona, 6 de juliol 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