

RESOLUCIÓ 9 d'abril de 2024, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa RNO Bymycar Barcelone SL, per als anys 2022 a 2024 (codi de conveni núm. 08104232012024).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa RNO Bymycar Barcelona, SL subscrit pels representants de l'empresa i de les persones treballadores, 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 56/2024, de 12 de març, 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 RNO Bymycar Barcelona, SL per als anys 2022 a 2024 (codi de conveni núm. 08104232012024), al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics 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.

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA RNO BYMYCAR BARCELONA, SL
PARA EL PERIODO 2022-2024

TÍTULO PRIMERO **Objeto y Ámbito**

Artículo 1. *Ámbito de Aplicación*

Las disposiciones del presente Convenio regirán para todos los centros de trabajo dedicados a la venta y reparación de automóviles de la empresa RNO Bymycar Barcelona, SL, sitos en la provincia de Barcelona, así como los posibles nuevos servicios que se creen en dicha provincia, esto solamente cuando, a juicio de la empresa, hayan alcanzado el periodo de puesta a punto.

Artículo 2. *Ámbito Personal*

Se integrará en el Convenio la totalidad de las personas que estén en la plantilla de la empresa, salvo el personal directivo y de alta gestión excluido del ámbito regulado por la legislación laboral o cuya relación laboral tenga carácter especial, así como el personal que atendiendo a la clasificación específica de la empresa, ostenta la categoría de Mando Superior.

Se integrará en el Convenio la totalidad de las personas que estén en la plantilla de la empresa.

Artículo 3. *Ámbito Temporal*

El Convenio tendrá efectos desde el día 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024, sea cualquiera la fecha de su aprobación.

A partir del 31 de diciembre de 2024, se considerará prorrogado de año en año por la tácita si por ninguna de las partes ha sido denunciado con 3 meses de antelación al término de su vigencia inicial o prórroga anual.

La denuncia del Convenio requerirá acuerdo mayoritario de la parte que la formula y la remisión fehaciente, por escrito, a la otra representación, de dicho acuerdo.

También se considera prorrogado durante el tiempo que medie entre la fecha de su terminación y la entrada en vigor de un nuevo convenio.

Artículo 4. *Absorción y Compensación*

Las mejoras que se pactan en este Convenio, absorberán y compensarán aquellas que pudieran establecerse por disposiciones legales, así como las que anteriormente rigiesen en la empresa por pacto de cualquier clase o mejora voluntaria, siempre que, en cualquier caso y en cómputo anual, este Convenio las supere.

Las variaciones económicas que pudieran establecerse por disposición legal en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente considerados en cómputo anual, superasen el nivel total del Convenio.

También quedarán absorbidas y compensadas, en las mismas condiciones del cómputo anual, las que anteriormente tuviesen por pacto de cualquier clase o mejora voluntaria, todo empleado procedente de otra empresa que se incorpore a esta. Se consideran mejoras, a efectos de este Convenio, todo aquello que supere las mínimas reglamentariamente vigentes en cada momento.

Artículo 5. *Tramitación*

El presente Convenio se presentará ante el organismo competente, al objeto de su oportuno registro y demás efectos que procedan, de conformidad con la vigente legislación al respecto.

TÍTULO SEGUNDO Régimen de Jornada y Descansos

Artículo 6. *Jornada de Trabajo*

a) El número de horas anuales de trabajo real y efectivo será de 1.756 horas para el año 2022 y 2023. Bajarán a 1.750 horas para el año 2024, a las que hay que añadir en todos los casos, los tiempos de descanso para determinar la jornada de presencia. Dadas las circunstancias y organización del trabajo en RNO Bymycar Barcelona, SL, la jornada a todos los efectos seguirá estableciéndose en cómputo anual, sin que sea exigible a los efectos de control ni a ningún otro efecto, el cómputo por periodos o unidades de tiempo inferiores; semanal, mensual, trimestral, etc.

Modificamos el devengo del saldo de las horas de flexibilidad, que en caso de ser positivo, se abonará en el mes de diciembre. El corte se realizará el día 20 de diciembre, día que recursos humanos cierra nómina. El cómputo de la flexibilidad del próximo año comienza desde 0 el día 20 de diciembre.

b) Distribución irregular de la jornada para el personal de taller y personal de almacén piezas de recambio adscrito a taller.

La Dirección de la empresa, cuando existan razones organizativas o de producción, originadas por crestas de trabajo, necesidades estacionales, acumulación de tareas o periodos de baja actividad, podrá establecer jornadas irregulares cuya duración respetará los límites legales de derecho necesario y de la jornada anual pactada en este Convenio, respetando las siguientes limitaciones:

1. Jornada máxima diaria de lunes a viernes: 9 horas.
2. Preaviso: se respetarán los mínimos de derecho necesario establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, que en la actualidad es de 5 días.
3. Número máximo de horas/empleado a realizar bajo este régimen: 60 horas/año.
4. Imposibilidad de realizar horas extras y destajos por los trabajadores con horas pendientes de recuperar, excepción hecha de los trabajos puntuales pactados con la representación de los trabajadores.

Dicha jornada flexible se regulará de la siguiente forma:

En el calendario anual, conocidos los festivos oficiales y determinados los días de ajuste que correspondan, se establecerán los periodos en los que se prevé una menor actividad, tomando como referencia el comportamiento de la clientela en años anteriores. En dicho periodo la empresa podrá reducir la jornada laboral diaria en una hora por operario en los periodos de baja actividad del taller, sin perjuicio de adoptar otras fórmulas de mutuo acuerdo.

Dichas horas no trabajadas se recuperarán en los periodos de mayor actividad.

Este sistema también puede aplicarse a la inversa, es decir, realización de horas adicionales y disfrute a posteriori del descanso compensatorio. En este supuesto, el disfrute compensatorio de los días y horas no laborables por adecuación de jornada, la decisión del disfrute la propondrá el trabajador/a o la empresa y en caso de discrepancia la representación del Comité y la empresa. Dicho disfrute se realizará por días enteros siempre que existan horas acumuladas suficientes o fracciones de días, a elección del trabajador/a o empresa.

No obstante la planificación citada, junto con la elaboración del calendario laboral, la Dirección de la empresa preavisará siempre la necesidad de recurrir a este sistema de jornada y dado que el comportamiento de la clientela puede variar durante el transcurso del año, junto con la representación social se negociará la adecuación de dicha planificación previa si se considerase necesario.

A 20 de diciembre de cada año, el balance de horas deberá quedar a 0, por lo que el número de horas trabajadas que superen las horas establecidas de jornada para ese año, serán abonadas en nómina a precio de hora ordinaria con un suplemento de 7,50€.

Si por cualquier causa, a 20 de diciembre, un trabajador no hubiera recuperado las horas, se considerará que ha trabajado las horas establecidas de jornada para ese año.

El pago de estas jornadas irregulares se realizará como si de jornadas normales se tratase, por lo que la aplicación de la jornada irregular no implicará, por tanto, variación alguna en la forma de retribución ordinaria.

Puntualmente y con carácter excepcional, podrá quedar excluido de este régimen, aquel trabajador que, previo aviso y justificación, y el informe favorable de la representación de los trabajadores, la Dirección de la empresa así lo considere.

Artículo 7. Calendario Laboral y Cuadro Horario

El calendario laboral será presentado a la representación de los trabajadores para ser consultada en un máximo de dos sesiones, pasadas las cuales se procederá a su publicación en los tablones de anuncios de los distintos centros de trabajo al iniciar el año correspondiente.

Cuando la confección del calendario laboral implique modificación de los horarios vigentes establecidos con carácter general para toda la plantilla, que vayan más allá de los simples ajustes de calendario, esta modificación será previamente negociada con la representación de los trabajadores, en cualquier caso.

La empresa, por necesidades de mercado, podrá establecer con carácter limitado, horarios y descansos distintos a los generales, referidos a actividades concretas y en cualquier centro de trabajo, siempre con carácter voluntario para el personal fijo y con la participación y conocimiento del Comité de empresa.

En la elaboración del calendario laboral se tendrá en cuenta lo dispuesto en el artículo 6, en lo relativo a la distribución irregular de la jornada.

Artículo 8. *Sábados y Guardias*

- El personal de post venta y administración trabajará un sábado de cada cuatro, en las siguientes condiciones:
 - La plantilla de cada centro de trabajo se dividirá en cuatro partes, quedando en todos los casos, una cuarta en turno de trabajo cada sábado.
 - En los centros, donde un cuarto de la plantilla de posventa sea insuficiente para cubrir todos los sábados del mes, se completará con personal de los otros centros, siendo elegido por la Dirección en función de las características más idóneas y la proximidad de los centros.
- El personal de ventas trabajará un sábado de cada dos, en las condiciones siguientes:
 - Las exposiciones estarán todos los sábados del año atendidas por el personal de ventas. La cantidad de efectivos necesarios en cada exposición será fijada por la empresa, según las condiciones de cada centro y las circunstancias temporales o de mercado.
 - Las horas trabajadas los sábados, fuera de turno, serán consideradas como de jornada, descansando las horas equivalentes dentro de los 4 meses siguientes. La fecha para el disfrute del descanso se establecerá de mutuo acuerdo.
 - Este sistema, que afecta a todo el personal de ventas, podrá variarse si la dureza del mercado o circunstancias coyunturales de acciones comerciales y promocionales lo exigiesen.

Los servicios de guardia en sábado, mañana y tarde; domingos, festivos y puentes laborables, serán cubiertos con la debida presencia del personal, de acuerdo con los criterios definidos en el artículo 7 del presente Convenio.

Los importes que se abonarán por dichos conceptos durante todo el periodo de vigencia del presente Convenio son los siguientes:

	Guardias 2022	Guardias 2023-2024
Guardia sábado 4 horas	53,87€	70,00€
Guardia sábado 8 horas	107,74€	120,00€
Guardia domingo 4 horas	65,05€	90,00€
Guardia domingo 8 horas	130,10€	150,00€

Estos acuerdos no implicarán reducción de la jornada para el personal que realice este tipo de servicios de guardia.

Artículo 9. *Vacaciones*

Todo el personal disfrutará anualmente, de un total de 22 días laborables de vacaciones retribuidas al año.

El periodo de vacaciones de verano se disfrutará, bien con el cierre total del centro de trabajo o por turnos que se establezcan, siendo a todos los efectos, independientes para cada centro de trabajo.

Artículo 10. *Horas Extras y Trabajos Extraordinarios*

a) En materia de horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en las normas legales aplicables en cada momento, manteniendo la Dirección una política de mínima realización de horas extras.

Se considerarán horas extraordinarias únicamente aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la jornada máxima anual fijada en el presente Convenio, no considerándose como tales, a efectos del cómputo de horas extraordinarias previsto legalmente, aquellas en las que el trabajador disfrute dentro de los plazos establecidos por la legislación vigente de un descanso compensatorio equivalente a las horas realizadas.

El valor de las horas extraordinarias para su abono es el fijado en la tabla correspondiente contenida en el anexo IV de este Convenio, dicho valor tendrá entrada en vigor a partir del mes siguiente al de su firma y será válido para toda la duración del mismo.

b) Los trabajos extraordinarios serán, en todos los casos, valorados y computados por unidad de obra realizada.

TÍTULO TERCERO

Régimen y Condiciones de Trabajo

Artículo 11. *Ingresos y Ascensos*

Los ingresos y ascensos se basarán en las necesidades de la plantilla y en los principios fundamentales de aptitud y capacidad del trabajador para el desempeño de las funciones propias de cada puesto de trabajo.

a) Ingresos: la contratación de nuevos trabajadores se ajustará a las normas legales vigentes en esta materia.

b) Contratos de duración determinada: en este punto según lo dispuesto en el artículo 32 del Convenio colectivo para la Industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona.

c) Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

1. El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, serán de libre designación por la Dirección de la empresa.

2. Para puestos de trabajo distintos de los anteriores, la empresa establecerá sistemas de concurso-oposición tomando como referencia la titulación adecuada, el conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional valorado por los mandos inmediatos de los aspirantes y, la superación por estos, de modo satisfactorio, de las pruebas que al efecto se determinen.

La empresa comunicará, en todos los casos, a los representantes de los trabajadores, los ascensos efectuados, indicando los criterios seguidos para la adjudicación de los puestos.

Artículo 12. *Clasificación Profesional*

La clasificación profesional queda establecida tal y como recogen las tablas salariales que se incluyen como anexo I al presente Convenio.

La estructura de encuadramiento profesional se divide funcionalmente en 8 grupos profesionales, a su vez divididos en subgrupos, a los que quedan adscritos según las funciones que tengan asignadas.

La previsión de los grupos profesionales es enunciativa y no supone la obligación de tenerlos todos.

Salvando las necesarias adaptaciones a las peculiaridades organizativas de la empresa en cada momento a efectos de interpretación en cuanto a definición de los grupos profesionales, podrá acudirse a lo previsto en el anexo 0 del Convenio colectivo para la Industria siderometalúrgica de Barcelona, para lo que se establece el paralelismo entre la clasificación Bymycar Barcelona y la del convenio del sector.

Las referencias al sistema de categorías pervivirán a efectos de salarios consolidados y para la asignación de puntos Prima producción.

Artículo 13. *Periodos de Prueba*

El periodo de prueba para todo el personal de nuevo ingreso se fija en:

- a) 6 meses para el grupo profesional de técnicos titulados.
- b) 3 meses para los demás trabajadores, con excepción de los no cualificados, cuyo periodo de prueba será de 1 mes.

En los casos de ascensos o cambios de puesto, se podrá establecer también un periodo de prueba en los nuevos puestos o categorías en los mismos términos que los previstos para el personal de nuevo ingreso. En el supuesto de que el trabajador ascendido no superase este periodo, quedará en su categoría y remuneración anterior, reintegrándose en su antiguo puesto de trabajo.

Artículo 14. *Cursillos de Formación Profesional*

La empresa organizará cursillos de Formación Profesional de aquellas especialidades que considere convenientes, informando previamente a la representación de los trabajadores, con la debida antelación, sobre el contenido y desarrollo de los mismos, pudiendo la representación de los trabajadores presentar las sugerencias que consideren interesantes para el mejor cumplimiento de los fines propuestos.

Artículo 15. *Rendimiento*

El cumplimiento de los trabajos asignados al personal, suponen unos rendimientos que serán exigibles individualmente, siguiendo las siguientes bases para determinarlo:

- a) Los tiempos codificados que se aplican oficialmente por la empresa y que están recogidos en los libros de tiempos de facturación y operaciones codificadas de reparaciones del fabricante.
- b) Cuando se trate de trabajos de la actividad de taller con tiempos no codificados, se tomarán los establecidos por el estudio de los técnicos responsables de la empresa, las condiciones acordadas como mínimas y que, con relación al puesto de trabajo, se hayan convenido con el productor y, en su defecto, en el dictamen pericial.
- c) Para el resto de actividades se tomarán las condiciones acordadas como mínimas en relación al puesto de trabajo.

En caso de desacuerdo, se estará a lo que disponga la legislación vigente. Todo ello, siempre que no medie motivo de fuerza mayor que lo impida o causas suficientes que justifiquen su modificación.

TÍTULO CUARTO **Retribución del Trabajo y Percepciones No Salariales**

Artículo 16. *Conceptos Retributivos*

- a) Salario fijo: será el que, para cada categoría y nivel, se establecen en las tablas que se adjuntan como anexo I al presente Convenio.
- b) Gratificaciones extraordinarias: las gratificaciones de junio y Navidad se satisfarán, cada una de ellas, a razón de 30 días de salario fijo a que se refiere el apartado a) y del complemento de antigüedad en la empresa.

Al personal con menos de un año se le abonarán proporcionalmente al tiempo trabajado.

- c) Prima de producción: para el personal de taller y almacén excepto del personal de almacén con dedicación exclusiva a la promoción y venta al exterior (vendedores de recambios), se determinará conforme se regula el anexo II.

En el caso de que la empresa tuviese la necesidad de trasladar a algún trabajador provisional o definitivamente de un puesto de trabajo con prima a otro sin prima, se respetara como prima congelada la media de lo que hubiera percibido por estos conceptos, absorbibles por el aumento que el traslado le pudiera suponer en su salario y por los futuros que se le pudieran conceder.

El personal del Centro de Esplugues fijo en plantilla al 01/11/97 que tenía consolidado el 8,8% se le compensará con un suplemento ad personam no compensable ni absorbible con otras mejoras del Convenio, de 1.141,92€ brutos anuales para todos los grupos, abonables mensualmente en 12 mensualidades.

d) Comisiones: la fuerza de ventas percibirá comisiones sobre las ventas efectivamente realizadas, de acuerdo con los sistemas diseñados para ello por la empresa. El cambio de sistema requerirá informe previo de la representación de los trabajadores.

Para el diseño de los nuevos sistemas, la empresa tendrá en consideración que sean en su conjunto y globalmente de análogas condiciones a los que sustituyan, en condiciones de mercado homogéneas.

e) Comisiones almacén piezas de recambio: el personal de almacén con dedicación exclusiva a la promoción y venta al exterior (vendedor de recambios) percibirá mensualmente comisiones sobre facturación realizada.

f) Prima de pintura: el valor de la prima, por día efectivamente trabajado, queda establecido en 1,94€ brutos para 2022 y 4,20€ brutos de enero 2023 en adelante.

g) Primas para el personal administrativo: el personal administrativo que no perciba ningún otro tipo de variable ni remuneración adicional accederá a una prima determinada por el equivalente al 1% del salario de tablas si la empresa alcanza beneficios en sus cuentas contables antes de impuestos.

El abono será proporcional al tiempo trabajado.

h) Plus cotec: aquellos trabajadores que habiendo recibido la formación cotec que imparte el grupo Renault para la especialización técnica de sus empleados, y que siendo asignados por la Dirección de la empresa para que desarrollen habitualmente en su puesto de trabajo dicha especialización, incluido el despliegue de los conocimientos técnicos adquiridos, recibirán un plus económico. La simple realización de la formación no dará derecho a percibir este plus.

Serán 80€ mensuales retirando la remuneración variable de los 90€ que se van abonando en los meses de marzo y octubre, acumulable con la titulación de ZE que supondrán 30€ más.

i) Plus para cartec: aquellos trabajadores que habiendo recibido la formación cartec que imparte el grupo Renault para la especialización técnica de sus empleados, y que siendo asignados por la Dirección de la empresa para que desarrollen habitualmente en su puesto de trabajo dicha especialización incluido el despliegue de los conocimientos técnicos adquiridos, recibirán un plus económico. La simple realización de la formación no dará derecho a percibir este plus.

50 € mensuales no acumulables a ninguna otra titulación.

j) Plus para electromecánicos: aquellos trabajadores que habiendo recibido la formación electro que imparte el grupo Renault para la especialización técnica de sus empleados, y que siendo asignados por la Dirección de la empresa para que desarrollen habitualmente en su puesto de trabajo dicha especialización incluido el despliegue de los conocimientos técnicos adquiridos, recibirán un plus económico. La simple realización de la formación no dará derecho a percibir este plus.

Serán 80 € mensuales acumulable con la titulación de ZE que supondrán 30€ más.

k) Plus para ZE: aquellos trabajadores que habiendo recibido la formación ZE que imparte el grupo Renault para la especialización técnica de sus empleados, y que siendo asignados por la Dirección de la empresa para que desarrollen habitualmente en su puesto de trabajo dicha especialización incluido el despliegue de los conocimientos técnicos adquiridos, recibirán un plus económico. La simple realización de la formación no dará derecho a percibir este plus.

Serán 30€ mensuales

Artículo 17. *Conceptos Extra Salariales*

a) Plus transporte: el valor del mismo queda establecido en 1,34€ brutos por día trabajado, para el personal que viene percibiendo este plus.

b) Quebranto de moneda: el personal de la empresa que realice pagos y cobros, siendo responsable de los mismos, percibirá en concepto de quebranto de moneda la cantidad anual de 215,33€ brutos.

c) Compensación por enfermedad o accidente: en el caso de enfermedad o accidente de trabajo, debidamente justificado por los partes de alta y baja de los respectivos seguros, la empresa abonará, como compensación, la diferencia entre lo que corresponda por prestación de la Seguridad Social y los conceptos retributivos siguientes:

1. Salario fijo.
2. Complemento antigüedad, en su caso.
3. Complemento prima de producción, en su caso.

Para aquellos trabajadores que perciban Prima de producción, de conformidad con el anexo II del Convenio, la Dirección de la empresa, previo informe de la representación de los trabajadores, para los casos concretos de larga enfermedad y, a partir del primer día del cuarto mes del día de la baja, podrá abonar al trabajador afectado la diferencia entre lo que corresponda por prestación de la Seguridad Social y el importe global de sumar los conceptos retributivos de salario fijo, Complemento de antigüedad y la Prima de producción media percibida por el trabajador en los últimos 12 meses.

d) Ayuda a hijos Minusválidos: se concede una ayuda de 60€ brutos durante los 12 meses del año, desde el momento en que sea declarada la minusvalía por las Autoridades Sanitarias y hasta los 40 años de edad inclusive.

e) Ayuda escolar: para cada hijo de un trabajador Bymycar cuya edad esté comprendida entre los 3 y los 18 años, ambos inclusive, se abonarán de una sola vez en el mes de septiembre 200€ brutos y previa justificación de escolarización del menor.

TÍTULO QUINTO **Percepciones Asistenciales**

Artículo 18. *Revisiones Médicas*

Además del cumplimiento estricto de la legislación vigente sobre la materia, la empresa garantizará un reconocimiento anual para todos los trabajadores, incluyendo en dicha revisión audiometría y control visión, y electrocardiograma para el personal mayor de 40 años.

Artículo 19. *Préstamo Vivienda*

La empresa concederá préstamos para la adquisición de vivienda, hasta 3.685,40€ en las mismas condiciones que se vienen aplicando.

Se establece la posibilidad de concesión de un segundo préstamo, en número limitado, en función de las disponibilidades de cada momento y por razones fundamentadas, a aquellos trabajadores que hayan disfrutado de un préstamo anterior, cuando hayan transcurrido por lo menos 8 años, desde su concesión, siempre y cuando no tenga pendiente de amortizar ningún otro préstamo para vivienda.

Artículo 20. *Préstamo Vehículo Nuevo*

La empresa concederá préstamos para la adquisición de vehículos nuevos de la marca, con carácter limitado, en las mismas condiciones en que se viene aplicando.

Artículo 21. *Seguro de Vida*

La empresa contratará un seguro de vida colectivo que cubra muerte, invalidez permanente absoluta o gran invalidez.

El capital individual será de 12.000€, estableciéndose un doble capital en el caso de accidente laboral y un triple capital en el caso de accidente de tráfico.

Artículo 22. *Fondo Social y Cultural*

La empresa aportará la cantidad mensual de 2€ por trabajador en plantilla, para la dotación del Fondo de carácter social y cultural, cuyas normas de funcionamiento y control se desarrollan en anexo VI del presente Convenio.

Artículo 23. *Prendas de Trabajo*

A los trabajadores, cuando la actividad laboral que desempeñan lo requiera, se les proveerá por parte de la empresa, de las prendas de trabajo oportunas.

La provisión de tales prendas se hará al comenzar la relación laboral entre la empresa y los trabajadores, en número de dos prendas, que se repondrán en anualidades sucesivas. Este plazo de reposición, podrá acotarse por condiciones determinadas y justificadas que así lo aconsejen.

La empresa fijará en cada momento, las características, composición y diseño de las prendas de trabajo, asignando a los ocupantes de los puestos de trabajo que se trate, los modelos pertinentes. A los representantes de los trabajadores se dará conocimiento de estas modificaciones.

La entrega de las prendas implica su utilización de tal manera que, de no ser utilizadas, pudiendo hacerlo, no se facilitará una nueva prenda.

Artículo 24. *Premio Jubilación*

Suprimido.

TÍTULO SEXTO **Comisión Paritaria**

Artículo 25. *Comisión Paritaria y Solución Extrajudicial de Conflictos*

De acuerdo con lo prevenido en el apartado e) del artículo 85.3 letra e) del vigente Estatuto de los Trabajadores, se nombrará una Comisión Paritaria que estará compuesta por 5 miembros de la representación de los trabajadores y otros tantos de la representación de la empresa, para cuantas cuestiones pudieran derivarse de la interpretación de las cláusulas del presente Convenio.

Dicha Comisión, se reunirá a petición de los firmantes de Convenio, o bien, por cualquiera de las partes debiéndose notificar por escrito por el instante a la otra parte firmante del citado Convenio.

Dicha Comisión, intervendrá con carácter previo, teniendo como funciones la correcta aplicación, vigilancia e interpretación de lo pactado en el cuerpo del presente Convenio, al objeto de solucionar el conflicto por la vía de la buena fe negociada y alcanzando un acuerdo.

En el caso de discrepancias surgidas en el seno de la propia Comisión, las partes firmantes del presente Convenio, en representación de los trabajadores y la empresa, se comprometen a someterse a los procedimientos del Tribunal Laboral de Cataluña para la resolución de conflictos laborales de índole colectivo o plural que pudieran suscitarse, así como los de carácter individual no

excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial a los efectos establecidos en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Para el caso de desacuerdo en la Comisión Paritaria en materia con lo dispuesto en la no aplicación de las condiciones de trabajo en lo que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se acudirá a lo dispuesto en el acuerdo interprofesional entre patronal y sindicatos sobre la creación del sistema extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de Cataluña, sometiéndose las partes al acuerdo citado.

TÍTULO SÉPTIMO **Normativa Supletoria**

Artículo 26. *Derecho Supletorio*

En lo no previsto en el presente Convenio se aplicarán las disposiciones legales vigentes.

TÍTULO OCTAVO **Incremento Salarial** **2022, 2023 y 2024**

Artículo 27. *Incremento Salarial*

- Para los años de vigencia del Convenio los incrementos serán los siguientes:

Las tablas de salario fijo son las reflejadas en el anexo I.

- Año 2022. Las tablas de salario fijo se verán incrementadas con efectos 1 de enero de 2022 en un 2%.
- Año 2023. Las tablas de salario fijo se verán incrementadas con efectos 1 de enero de 2023 en un 4,9%.

Habrà una paga única no consolidable en 2023 si el resultado acumulado contable de la empresa a partir del 31 de mayo de 2023 es positivo. Se abonará este 1% no consolidable en tablas el mes posterior al cumplimiento de este requisito.

Además, el 30/12/2023 revisaremos el nivel de índice de precios de consumo a nivel nacional. Si el resultado financiero es igual o mayor que la red de concesionarios de nuestra marca en España, complementaremos el total del aumento salarial consolidable y no consolidable de 2023 hasta el 85% de la inflación de 2023, en caso de que este sea superior a abonar cuando se conozca el dato consolidable en tablas.

Ejemplo: Si en 2023 la subida total es de un 4,9% más un 1%, debido a que hemos contenido beneficios a partir de mayo 2023, y la inflación 2023 es de un 10%, habría que ajustar hasta el 85% de esta (8,5% la subida realizada del 5,9%, es decir, más 2,6%).

- Año 2024. Las tablas de salario fijo se verán incrementadas con efectos 1 de enero de 2024 en un 3,9%.

El 1% del salario bruto anual de cada trabajador, como paga única (no en tablas) a partir de mayo 2024, si el resultado financiero acumulado del año 2023 es positivo. Se abonará a mes vencido.

El 30/12/2024 revisaremos el nivel de índice de precios de consumo a nivel nacional. Si el resultado financiero es igual o mayor que la red de concesionarios de nuestra marca en España complementaremos la subida del 3,9% de 2024, hasta el 85% de la inflación (si es mayor al 4,59%), a abonar cuando se conozca el dato. consolidable en tablas.

Ejemplo: Si en 2024 la subida total es de un 3,9% más un 1% porque hemos tenido beneficios a partir de mayo 24 y la inflación 2024 es de un 10% habría que ajustar hasta el 85% de esta (8,5% la subida realizada del 4,9%, es decir más 3,6%).

Disposiciones Especiales

I. *Complemento de Antigüedad*

Única y exclusivamente para el personal en plantilla a 01/01/97 se mantendrá a título personal como Complemento de antigüedad, no compensable ni absorbible con otras mejoras del Convenio, la cantidad bruta anual correspondiente a los cuatrienios enteros devengados hasta el 31/12/97, más la parte proporcional del cuatrienio devengado hasta la citada fecha. Los importes por cuatrienio y por categoría, quedan recogidos en el anexo IV de este Convenio y son válidos durante toda la duración del mismo.

II. *Vacaciones por Antigüedad*

Única y exclusivamente para los trabajadores que estuvieran en plantilla al 01/01/2000 se mantendrá a título personal el derecho a disfrutar, independientemente del periodo de vacaciones establecido con carácter general, de 1 día laborable de vacaciones anual por cada 5 años de trabajo efectivo en la empresa, no pudiendo exceder del máximo de días de vacaciones por este concepto de 2 anuales.

Para este colectivo concreto de trabajadores será de aplicación el régimen siguiente:

- a) Las fechas de disfrute de estas vacaciones serán determinadas por la empresa según las necesidades de organización del trabajo, procurando adaptarse, en la medida de lo posible, a las fechas solicitadas por los trabajadores para ello, a partir del nacimiento de su derecho. Los empleados de RNO Bymycar Barcelona, SL deberán solicitar, con la mayor antelación posible, las fechas en las que deseen disfrutar estas vacaciones, siendo aconsejable indicar varias fechas por orden de preferencia.
- b) Salvo acuerdo en contrario con la Dirección de la empresa, se establece con carácter general que estas vacaciones no podrán disfrutarse inmediatamente antes o después de las vacaciones colectivas.
- c) El periodo de disfrute coincidirá con el año natural a partir del nacimiento del derecho, transcurrido el cual, sin haberse disfrutado estas vacaciones, caducará el derecho de las mismas.

En este Convenio 2022-2024 además añadimos que a partir de los 15 años de antigüedad independientemente de la fecha de incorporación a la compañía se generará 1 día adicional de vacaciones, excepto para el personal que ya los disfruta, es decir, un trabajador como máximo puede disfrutar de 1 día de vacaciones por antigüedad, por tanto, ningún trabajador realizará más de 24 días laborables de vacaciones anuales.

ANEXO I
TABLAS SALARIALES 2022

Grupo Profesional

Personal Obrero	Salario Anual
Peón	17.763,98
Especialista	19.052,77
Oficial 3ª Obrero	19.353,55
Oficial 2ª Obrero A	19.965,09
Oficial 2ª Obrero B	20.248,54
Oficial 2ª Obrero C	20.531,99
Oficial 1ª Obrero A	20.531,99
Oficial 1ª Obrero B	21.896,06
Oficial 1ª Obrero C	22.586,95
Oficial 1ª Obrero D	23.016,75
Oficial 1ª Obrero E	23.378,36

Personal Almacén	Salario Anual
Almacenero	19.315,09
Dependiente Junior	13.274,56
Dependiente Mayor A	21.042,94
Dependiente Mayor B	23.429,59
Dependiente Almacén A	18.157,93
Dependiente Almacén B	20.525,57
Mozo de Almacén	18.157,92

Diplomado, Ingenieros y Licenciados	Salario Anual
Diplomado	28.995,92
Ingeniero/Licenciado	31.420,52

Personal Recepcion y Tecnico de Taller	Salario Anual
Ayudante de Recepción A	19.965,09
Ayudante de Recepción B	20.531,99
Jefe Unidad A	23.378,36
Jefe Unidad B	24.274,34
Jefe de Taller	31.745,02
Peón Preparador	13.274,57

Personal Mercantil y Administrativo	Salario Anual
Viajante	19.964,07
Corredor Junior	13.274,57
Corredor Plaza A	16.895,41
Corredor Plaza B	17.191,88
Corredor Plaza C	19.014,33
Auxiliar Administ.	19.910,57
Oficial 1ª Administrat. A	26.045,59
Oficial 1ª Administrat. B	27.483,77
Oficial 1ª Administrat. C	28.876,76
Respons. Exposición	22.808,21
Jefe de Ventas	28.995,93

TABLAS SALARIALES 2023

Grupo Profesional

Personal Obrero	Salario Anual
Peón	18.634,42
Especialista	19.986,35
Oficial 3ª Obrero	20.301,88
Oficial 2ª Obrero A	20.943,38
Oficial 2ª Obrero B	21.240,72
Oficial 2ª Obrero C	21.538,06
Oficial 1ª Obrero A	21.538,06
Oficial 1ª Obrero B	22.968,96
Oficial 1ª Obrero C	23.693,71
Oficial 1ª Obrero D	24.144,57
Oficial 1ª Obrero E	24.523,90

Personal Almacén	Salario Anual
Almacenero	20.261,53
Dependiente Junior	13.925,02
Dependiente Mayor A	22.074,05
Dependiente Mayor B	24.577,64
Dependiente Almacén A	19.047,67
Dependiente Almacén B	21.531,32
Mozo de Almacén	19.047,66

Diplomado, Ingenieros y Licenciados	Salario Anual
Diplomado	30.416,72
Ingeniero/Licenciado	32.960,12

Personal Recepcion y Tecnico de Taller	Salario Anual
Ayudante de Recepción A	20.943,38
Ayudante de Recepción B	21.538,05
Jefe Unidad A	24.523,90
Jefe Unidad B	25.463,78
Jefe de Taller	33.300,53
Peón Preparador	13.925,02

Personal Mercantil y Administrativo	Salario Anual
Viajante	20.942,31
Corredor Junior	13.925,02
Corredor Plaza A	17.723,29
Corredor Plaza B	18.034,28
Corredor Plaza C	19.946,03
Auxiliar Administ.	20.886,19
Oficial 1ª Administrat. A	23.000,00
Oficial 1ª Administrat. B	28.830,48
Oficial 1ª Administrat. C	30.291,72
Respons. Exposición	23.925,82
Jefe de Ventas	30.416,73
Jefe 1ª Administrativo	34.761,47
Director de Centro	40.000,00
Director de Placa	45.000,00

TABLAS SALARIALES 2024

Grupo Profesional

Personal Obrero	Salario Anual
Peón	19.361,16
Especialista	20.765,82
Oficial 3ª Obrero	21.093,65
Oficial 2ª Obrero A	21.760,18
Oficial 2ª Obrero B	22.069,11
Oficial 2ª Obrero C	22.378,04
Oficial 1ª Obrero A	22.378,04
Oficial 1ª Obrero B	23.864,75
Oficial 1ª Obrero C	24.617,77
Oficial 1ª Obrero D	25.086,21
Oficial 1ª Obrero E	25.480,33

Personal Almacén	Salario Anual
Almacenero	21.051,73
Dependiente Junior	14.468,09
Dependiente Mayor A	22.934,93
Dependiente Mayor B	25.536,16
Dependiente Almacén A	19.790,53
Dependiente Almacén B	22.371,05
Mozo de Almacén	19.790,52
Jefe de Almacén	24.554,00

Diplomado, Ingenieros y Licenciados	Salario Anual
Diplomado	31.602,98
Ingeniero/Licenciado	34.245,57

Personal Recepcion y Tecnico de Taller	Salario Anual
Ayudante de Recepción A	21.760,18
Ayudante de Recepción B	22.378,04
Jefe Unidad A	25.480,33
Jefe Unidad B	26.456,87
Jefe de Taller	34.599,25
Peón Preparador	14.468,10

Personal Mercantil y Administrativo	Salario Anual
Viajante	21.760,18
Corredor Junior	14.468,10
Corredor Plaza A	18.414,50
Corredor Plaza B	18.737,62
Corredor Plaza C	20.723,92
Auxiliar Administ.	21.700,75
Oficial 1ª Administrat. A	23.897,00
Oficial 1ª Administrat. B	28.387,38
Oficial 1ª Administrat. C	29.954,87
Respons. Exposición	31.473,10
Jefe de Ventas	31.602,98
Jefe 1ª Administrativo	36.117,17
Director de Centro	41.560,00
Director de Placa	46.755,00

ANEXO II PRIMA DE PRODUCCIÓN

I. *Masa Destinada a Prima*

Durante el 2022 en adelante, la retribución variable de taller consistirá en el reparto entre todo el personal beneficiario de la misma, del 5% de la facturación neta mensual de cada centro de trabajo de RNO Bymycar Barcelona, SL; con las particularidades que en este Reglamento se describen.

II. *Facturación Neta de Taller*

La facturación neta mensual del taller se obtendrá de la siguiente forma:

- Importe de la facturación a clientes, compañías, garantías y cesiones de concesión:
 - Mano de obra: mecánica, carrocería, pintura y estación de servicio.
 - Piezas y material.

Al tratarse de la facturación neta del taller, tampoco se tomarán en cuenta todos los impuestos, tasas o recargos, tales como el Impuesto de Valor Añadido y cualquier otro existente en la actualidad o que se pueda crear en el futuro por el Estado, Comunidades Autónomas o Corporaciones locales.

III. *Valor del Punto General*

Se obtendrá de la división de la masa mensual destinada a prima entre el total de puntos reales del personal productivo de cada uno de los centros de trabajo de RNO Bymycar Barcelona, SL del mes que se trate.

Se considerará personal productivo al personal obrero cuya función, será aquel que factura su tiempo de trabajo en órdenes de reparación a clientes, compañías, garantías y cesiones y al personal de almacén cuya misión principal sea el servicio al taller. Dichas categorías se relacionan en el punto V. Tablas de asignación de puntos.

La inclusión de cualquier persona en la bolsa de la prima de taller será negociada con la representación del Comité de empresa.

Si por necesidades de organización la empresa pasa a un operario productivo a realizar funciones improductivas, la prima será abonada por la empresa siempre y cuando esta sustitución se produzca a tiempo completo y durante al menos un mes de forma ininterrumpida. El retorno al puesto de productivo será una decisión exclusiva de la empresa. Los puntos reales resultarán de lo dispuesto en los apartados siguientes de este Reglamento.

IV. *Distribución de la Prima*

El valor del punto obtenido en cada centro de trabajo se aplicará a cada productivo en proporción a los puntos asignados a su categoría profesional, de acuerdo con el cuadro recogido en el apartado V.

Dado que este sistema de retribución se basa en las horas efectivamente trabajadas, lo que implica presencia real de los beneficiarios, de aquellos puntos se descontarán las ausencias que por cualquier causa tuviera en el mes cada perceptor; con la única excepción de los permisos retribuidos a que alude el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, cuando la ausencia venga determinada por:

- Participar el trabajador en cursos de formación establecidos por la empresa, o bien,
- Utilización del crédito horario mensual atribuido legalmente a cada representante.

Se abonará la cantidad variable que corresponda por el tiempo invertido en este tipo de ausencias al margen de la masa general a repartir.

Asimismo, se sumarán los puntos correspondientes a las horas extraordinarias del personal obrero exclusivamente: peones, especialistas y oficiales 1ª, 2ª y 3ª, y jefes de equipo.

La equivalencia en puntos por hora a sumar o restar a los inicialmente asignados a cada categoría se encuentra recogida igualmente en el citado apartado V.

V. Tablas de Asignación de Puntos

En este apartado se recogen los puntos atribuidos a las distintas categorías para el reparto unificado de la prima, indicando el coeficiente de aumento por horas extras o de descuento por ausencias al trabajo del personal productivo.

Estos descuentos se aplicarán de conformidad con los criterios expresados en el punto anterior, es decir, a las ausencias no contempladas en el artículo 37.3.

Categorías	Puntos	Coeficiente
Personal obrero		
Jefes de equipo	110	0.689
Oficiales de 1ª obreros	100	0.626
Oficiales de 2ª	90	0.563
Oficiales de 3ª	80	0.501
Especialistas	80	0.501
Peones	80	0.501
*Peones sin experiencia	40	0.501

* Para el personal de nueva incorporación en la empresa con categoría de peón, la Dirección podrá decidir los puntos que ofrecerá al operario en sus condiciones laborales. Siendo estos, como mínimo, de 40 puntos.

Personal almacén		
Dependiente mayor	110	0.689
Dependiente almacenero C	100	0.626
Dependiente almacenero A	90	0.563
Dependiente junior	80	0.501
Dependiente Jr. sin experiencia	40	0.501

* Para el personal de nueva incorporación en la empresa con categoría de peón, la Dirección podrá decidir los puntos que ofrecerá al operario en sus condiciones laborales. Siendo estos, como mínimo, de 40 puntos.

El valor punto/hora se calcula dividiendo el resultado de multiplicar el número de puntos asignados a cada categoría por 11 meses, entre las horas anuales de jornada.

VI. Cambio de Puesto o Actividad

En el caso de que la empresa, por razones técnicas u organizativas, trasladase a algún trabajador definitivamente de un puesto de trabajo con retribución variable a otro puesto que no la tuviera, se

respetara como Prima congelada la media de lo que hubiera percibido como retribución variable de taller en los 3 meses anteriores al momento del cambio de puesto. Esta prima media será absorbible y compensable por los aumentos salariales que el traslado le pudiera suponer, o por los futuros que le fueran concedidos.

Si el cambio de puesto fuera tan solo provisional, se le abonará, durante el tiempo que dure esta situación, la retribución variable que durante ese mismo periodo le hubiera correspondido de permanecer en taller.

VII. *Cambio de Centro de Trabajo*

En el supuesto de cambio de centro de trabajo, automáticamente pasará a percibir la prima correspondiente al centro de nueva adscripción.

VIII. *Prima de Vacaciones*

Si bien esta retribución variable está basada en la efectiva realización del trabajo durante el mes de vacaciones, el trabajador percibirá una Prima media resultante de considerar la retribución variable generada en los meses de mayo, junio y julio, con independencia de la fecha en que se disfrutaren efectivamente las indicadas vacaciones anuales. La citada prima media se percibirá en la nómina del mes siguiente al disfrute de las vacaciones.

IX. *Incidencias*

Por trabajos mal realizados, malos tratos al material y herramientas, falta de productividad, y en general, todas aquellas acciones que puedan producir una merma en el correcto trabajo individual, se estará a lo dispuesto por la normativa laboral vigente.

ANEXO III
VALOR HORA EXTRA POR CATEGORÍA

Ingeniero / Licenciado	20,78
Diplomado	18,32
Jefe 1ª administrativo	15,94
Jefe 2ª administrativo	15,01
Oficial 1ª administrativo	13,27
Oficial 2ª administrativo	11,76
Auxiliar administrativo	10,33
Jefe de ventas	13,42
Responsable de exposición	10,55
Dependiente de exposición	10,55
Viajante	9,77
Corredor plaza	8,81
Corredor junior	6,91
Jefe de almacén	11,03
Dependiente mayor	9,74
Dependiente almacén	9,74
Dependiente junior	6,54
Almacenero	9,50
Chofer de turismo	9,92
Jefe de taller	14,68
Encargado	11,41
Jefe de unidad	11,37
Ayudante de recepción	9,23
Jefe de equipo	11,37
Oficial 1ª obrero	10,82
Oficial 2ª obrero	9,50
Oficial 3ª obrero	9,23
Especialista	8,97
Peón	8,69
Peón preparador	6,49

ANEXO IV

TABLAS DE COMPLEMENTO AD PERSONAM DE ANTIGÜEDAD PARA EL PERSONAL EN PLANTILLA AL 01.04.97 CANTIDADES CORRESPONDIENTES A CUATRIENIOS

Categorías Profesionales	Antigüedad / Valor del Cuatrienio
Peón	21,47
Especialista	21,47
Oficial 3ª obrero	21,47
Oficial 2ª obrero	21,47
Oficial 1ª obrero	21,47
Jefe de equipo	21,47
Almacenero	21,47
Chofer de turismo	21,47
Telefonista	21,47
Encargado	21,47
Contramaestre	21,47
Jefe de taller	21,47
Técnico	21,47
Viajante	21,47
Corredor de plaza	21,47
Dependiente mayor	23,66
Dependiente de almacén	22,01
Dependiente de exposición	20,40
Responsable de exposición	21,41
Jefe de almacén	27,03
Jefe de ventas	30,83
Auxiliar administrativo	18,53
Oficial 2ª administrativo	20,57
Oficial 1ª administrativo	22,56
Jefe 2ª administrativo	24,67
Jefe 1ª administrativo	28,85
Ingeniero / Licenciado	31,68

ANEXO V REGLAMENTO FONDO SOCIAL

Al fondo tendrá derecho todo el personal afectado por el Convenio de empresa dentro de las normas que regula el presente Reglamento.

El Fondo Económico Anual se constituye con las aportaciones reguladas en el artículo 22 del Convenio vigente para RNO Bymycar Barcelona, SL.

La concesión de ayudas se hará partiendo de la base de que el fondo en ningún momento podrá arrojar déficit.

El estado de cuentas del fondo, como movimiento del mismo, estará regularmente actualizado en los tabloneros de anuncios.

El Fondo se regirá por un órgano de gobierno que será los Comités de empresa quienes regularán la utilización del mismo.

- Asistencias especiales

- Sinistros de hogar: en caso de incendio o inundación, la Comisión estudiará cada caso con una aportación máxima de 150,25€.

Los casos no contemplados serán estudiados por la Comisión previa aportación del afectado de la documentación oportuna. Esta ayuda no podrá exceder de 300,50€.

- Tramitación: los solicitantes se dirigirán por escrito al Comité de empresa acompañando los comprobantes o justificantes en los que se apoyen sus peticiones, procediendo este a las comprobaciones que estimen pertinentes, otorgando o denegando la ayuda solicitada.

Las peticiones se contestarán por escrito, por parte del Comité.

El pago del importe de estas ayudas se efectuará por talón nominativo.

- Comité de gestión

Por decisión del Comité de gestión se podrán aplicar gastos para:

- Ofrenda floral: por fallecimiento familiar directo, por valor de 120,20€.

- Homenaje jubilación: a partir de 60 años de edad, por valor de 150,25€.

- Iniciativas de carácter cultural: cuando el Fondo social lo permita, se tendrán en cuenta aquellas iniciativas de carácter cultural, como la suscripción de periódicos, compra de libros u otras de interés general.

- Modificación del reglamento

Para cualquier modificación que se quiera o sea necesario introducir dentro del presente Reglamento, deberá obtenerse el acuerdo con la Dirección de la empresa.

ANEXO VI

PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO RNO BYMYCAR BARCELONA, SL

I. Introducción

La Asamblea General de la ONU en el año 2000 formalizó en la Declaración del Milenio como valor fundamental para el S.XXI la igualdad entre hombre y mujeres. Y antes la Unión Europea, en el Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considera que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo a integrar en todas sus políticas y acciones y por ende en las de sus Estados miembros.

Por supuesto, en España, desde la Constitución de 1978, en su artículo 14 sobre la no discriminación por razón de sexo y el 9.2, se consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva. Pero es la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres que establece las fórmulas y procesos básicos dirigidos a la consecución real de estos principios tan proclamados por todas las instituciones.

Sin embargo, estos avances legales no han sido suficientes para llegar al cambio necesario en las costumbres, la desigualdad real sigue existiendo en nuestro contexto sociolaboral:

1. La duplicidad del trabajo: la mujer que se incorpora al mercado laboral continúa asumiendo la totalidad o la mayor parte de la carga doméstica.
2. Insuficiente igualdad de oportunidades: los puestos de responsabilidad en las empresas se ofertan a todos, pero están ocupados mayoritariamente por hombres.
3. La mujer considerada como objeto sexual: el acoso o las agresiones son un grave problema que afecta a la mujer y que ha viajado con ella del domicilio familiar al centro de trabajo.

Este Plan de Igualdad es la oportunidad que RNO Bymycar Barcelona, SL quiere aportar a este cambio de cultura empresarial y llevando un paso más adelante el código deontológico que enuncia como principio fundamental: el no tolerar ningún tipo de discriminación, cualquiera que sea la causa, en las relaciones de trabajo.

Si bien es cierto que la obligación legal de formalizar un Plan de Igualdad no nos alcanza, nuestra entidad Bymycar se adelanta a nuestro propio futuro y quiere hacer llegar su compromiso con la igualdad y la conciliación a nuestro propio régimen interno y en aras de una sociedad más justa.

Tanto desde la Dirección de empresa como desde la representación de los trabajadores, la obtención de una igualdad real supone una tarea constante en la que todos los implicados, mujeres y hombres, con independencia de su puesto de trabajo o grado de responsabilidad dentro de la organización, deben participar de manera activa y positiva, hemos de valorar esta nueva norma entendiéndola como un medio de mejorar el entorno laboral dentro de nuestras organizaciones, lo que sin duda revertirá en ventajas tanto para el trabajador/a como para el empresario.

La Dirección de Bymycar adquiere un compromiso para llegar a todos los ámbitos de su actividad con criterios de igualdad: desde la selección a la promoción, en su política salarial, condiciones de empleo, salud laboral, ordenación de tiempo de trabajo y conciliación. Sin duda, la implantación del Plan de Igualdad supondrá un avance y que contará además con el apoyo y la participación de la Representación legal de los trabajadores en la negociación colectiva y la Comisión de igualdad que se creará para ello.

II. Análisis de la Empresa

Realizando un diagnóstico de la situación actual de Bymycar encontramos los siguientes datos:

- Aspectos cuantitativos

1. Datos generales por sexo

— Porcentaje de mujeres respecto al total de la plantilla:

	Mujeres	%	Hombres	%
Total plantilla	26	17,45	123	82,55

Datos de temporalidad

	Mujeres	%	Hombres	%
Plantilla fija	25	17,12	121	82,88

2. Representación legal de los trabajadores y trabajadoras

	Mujeres	%	Hombres	%
Representante	3	23,08	10	76,92

3. Distribución por áreas de actividad

	Mujeres	%	Hombres	%
Mandos	3	16,00	16	84,00
Taller	2	3,00	60	97,00
Administración	13	65,00	7	35,00
Comercio	8	17,00	40	83,00

4. Distribución de la plantilla por edades

	Mujeres	%	Hombres	%
Menos de 20 años	0	0,00	0	0,00
20 - 29 años	2	11,76	15	88,00
30 - 45 años	14	24,56	43	75,00
46 y más años	10	13,33	65	87,00

5. Distribución de la plantilla por antigüedad

	Mujeres	%	Hombres	%
Menos de 6 meses	2	33,33	4	67,00
De 6 meses a 1 año	3	27,27	8	73,00
De 1 a 3 años	0	0,00	8	100,00
De 3 a 5 años	3	15,00	17	85,00
De 6 a 10 años	3	11,11	24	89,00
Más de 10 años	15	19,74	61	80,00

- Aspectos cualitativos:

- Cultura de la empresa

En cuestiones de Prevención de Riesgos Laborales la preocupación de la Dirección va más allá del cumplimiento de la ley y no se diferencia la cuestión de género dentro de los riesgos laborales.

- Valoración

La conclusión al diagnóstico realizado más importante con los datos cuantitativos y cualitativos es la existencia dentro de la organización de una idea avanzada y moderna de igualdad, si bien el sector del automóvil por cuestiones sociales no llega a tener una oferta de mano obra femenina que permita conseguir la paridad en la totalidad de la plantilla. Resulta casi imposible encontrar mujeres formadas en automoción si bien en el resto de las actividades como ventas y administración sí la hay, pero debemos avanzar sobre lo obtenido hasta la fecha.

III. *Objetivos del Plan*

El Plan de Igualdad pretende ser un proyecto vivo con constantes aportaciones al objetivo último por el que se acuerda, y no es otro que alcanzar la igualdad laboral entre hombres y mujeres. Es por ello que, si bien hoy se trazan los objetivos que a continuación se enumeran, la Comisión Paritaria que se crea aportará elementos que lo enriquezcan, desarrollen y actualicen constantemente.

- Objetivos:

- Utilizar criterios de conciliación de la vida laboral y personal.
- Apoyo contra la violencia de género.

- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

- Formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa.

- Contratación de mujeres.

IV. *Estrategias y prácticas*

- Acciones implantadas

- Introducción de la perspectiva de género en la Prevención de Riesgos.

- Acciones a implantar

- Flexibilidad horaria: ampliación de la hora de entrada y salida en media hora sobre el horario existente, previa solicitud a la Dirección y sujeta a las necesidades de organización del trabajo.
- Cheque guardería.
- Creación Comisión Paritaria de Igualdad.
- Protocolo de Acoso.
- Selección de personas con currículum sin nombre o ciego.

V. Comisión de Igualdad

Tanto la representación de los trabajadores como la Dirección de la empresa acuerdan formar la Comisión de Igualdad.

Su funcionamiento y organización del trabajo se configurará en el seno de su propia organización, teniendo en cuenta que su actividad principal será:

1. Velar por la aplicación de los Principios de Igualdad.
2. Proponer, acordar y dar seguimiento a los objetivos y acciones sobre igualdad y conciliación.
3. Dar cumplimiento a las normas de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

- Composición

La Comisión de Igualdad será Paritaria y estará compuesta por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores del mismo, en número de 2 representantes de la empresa y 2 de la parte sindical, que serán designados/as por dichas partes firmantes.

- Funciones

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento las medidas previstas en el Plan.
- Participación en la adopción de nuevas medidas.
- Protocolo de actuación en supuestos de acoso moral, laboral y sexual
- Declaración de Principios

El Código deontológico Bymycar apartado 1 sobre la protección a los empleados como uno de valores fundamentales del Grupo, el no llevar a cabo ninguna discriminación, cualquiera que sea la causa, en las relaciones de trabajo y, en particular, contratar a su personal en función de sus propias cualidades, tratar a todos con dignidad, sin favoritismo, y con un total respeto hacia su vida privada. Y con esa perspectiva, el Grupo se compromete a adoptar medidas para garantizar que las condiciones laborales protejan la salud y la seguridad de los empleados.

Este Protocolo tiene como principio no practicar ningún tipo de discriminación en las relaciones laborales y, en particular, se compromete a contratar a las mujeres y a los hombres en función de sus cualidades, tratando a cada uno de ellos con dignidad, sin discriminación de ningún tipo y respetando su edad, origen social, situación familiar, sexo, orientación sexual, minusvalía, opiniones políticas, sindicales y religiosas, y su pertenencia o no-pertenencia, verdadera o supuesta, a una etnia, nación o raza, en conformidad con la Convención OIT número 111.

Ser tratado con dignidad es un derecho de toda persona trabajadora y, en virtud de este derecho, RNO Bymycar Barcelona, SL y la representación de todos los trabajadores se comprometen a crear conjuntamente y mantener un entorno laboral donde se respete, entre otros, la dignidad, la libertad

sexual, religiosa, moral y política de las personas que configuran esta organización, mostrando un escrupuloso respeto al Principio de Igualdad establecido en el artículo 14 de nuestra Constitución.

La Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales exige a todos los empresarios el deber de vigilar y mejorar las condiciones de trabajo de sus empleados, haciendo desaparecer los riesgos o minimizando aquellos que no se puedan eliminar. La protección se debe realizar no solo frente a los riesgos de carácter físico, sino también sobre aquellos riesgos que puedan causar un deterioro psíquico en la salud de los trabajadores/as.

Este Protocolo pretende ser la guía para identificar aquellas conductas susceptibles de ser calificadas como acoso sexual o moral, con el fin de solventar la situación discriminatoria que se pudiese estar produciendo y de minimizar sus consecuencias para los trabajadores implicados, en el entorno de la empresa, intentando siempre garantizar los derechos de las partes y sobre todo de las víctimas objeto de estas conductas.

1. Función preventiva

A modo de prevención, desde la Dirección de Bymycar se fomentarán las siguientes medidas:

- Comunicación: el presente Protocolo deberá ser conocido por todos los integrantes de la empresa.
- Formación: la formación encaminada a sensibilizar a los trabajadores/as sobre el acoso sexual y moral deberá ser incluida dentro de los planes de formación de la empresa y dirigida a la totalidad de la plantilla, especialmente a aquellas personas que tengan personal a su cargo, debiendo informarse a la representación de los trabajadores de las referidas acciones formativas.
- Responsabilidad: es responsabilidad de todos los miembros de la empresa asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos y dignidad de los demás.

En el caso de los mandos, por ser puestos de responsabilidad y contar con personal a su cargo, además han de velar con los medios a su alcance por el efectivo respeto de estos derechos.

2. Conceptos

• Acoso sexual y acoso por razón de sexo

— Debemos entender por acoso sexual todo comportamiento de carácter sexual, reiterado, no deseado por la persona afectada que incide negativamente en su situación laboral, provocándole un perjuicio. De esta definición se desprenden los elementos caracterizadores que han de darse para que se produzca una conducta calificable de acoso sexual:

a) Comportamiento de índole o carácter sexual: incluidos contacto físico, conducta verbal y no verbal como insinuaciones, gestos, posturas, exhibición de fotos, tocamientos innecesarios, gestos impúdicos, etc.

b) No consentido por la persona a la que va dirigido.

c) Que por su reiteración incide negativamente en la situación laboral de la misma.

Dentro de esta definición debemos diferenciar dos formas de acoso sexual:

a) Por chantaje: es la fórmula denominada *quid pro quo* y lleva implícita un abuso de poder. Se manifiesta de superior a subordinado, para que este se preste a una actividad sexual si quiere conservar o conseguir ciertos beneficios laborales o incluso su puesto de trabajo.

b) Por intimidación: es el acoso denominado entre pares, donde la conducta de acoso tiene por finalidad coartar sin razón la actuación laboral de una persona o crear un entorno de trabajo hostil, de abuso o intimidación.

— Debemos entender por acoso por razón de sexo todo comportamiento realizado en función del sexo de una persona, degradante, adverso o efecto negativo, que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación de una denuncia, queja, demanda o reclamación destinadas a impedir su discriminación y exigir el cumplimiento efectivo del Principio de Igualdad entre hombres y mujeres.

- Acoso moral

— Debemos entender por acoso moral aquellas prácticas abusivas o de violencia psicológica ejercidas de manera intencionada, reiterada y sistemática, durante un tiempo prolongado, en las relaciones personales, dentro del ámbito laboral, consistentes en un trato vejatorio, humillante o descalificador hacia una persona con el fin de desestabilizarla psíquica y anímicamente.

En estos supuestos es fundamental que dichas prácticas se ejerciten de manera continuada y persistente, dándose comportamientos que por sí solos evidencian el acoso moral, como son:

- a) El aislamiento o la prohibición de comunicación.
- b) La violencia verbal.

- Acoso laboral

Proceso en el que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica de una manera sistemática y de forma prolongada sobre otra persona o personas, en el lugar de trabajo o como consecuencia del mismo, con la finalidad de perjudicar o deteriorar su estatus profesión o expulsarle de la organización.

No serán consideradas acoso laboral aquellas conductas o actuaciones ocasionadas por un conflicto personal de carácter pasajero, dentro de las relaciones humanas y que puedan afectar al ámbito laboral.

3. Procedimiento de actuación

- Aspectos generales

Con independencia de las acciones legales, ya sean administrativas o penales que pueda interponer el trabajador que considere estar padeciendo un supuesto de acoso, RNO Bymycar Barcelona, SL establece el procedimiento interno que se expondrá a continuación para conocer y sancionar en su caso dichos supuestos.

El referido procedimiento habrá de ser, en cualquier caso, rápido, confidencial y proteger la dignidad de las partes implicadas, tanto de la supuesta víctima como del presunto acosador.

Deberá garantizar la seguridad de la víctima impidiendo la continuación de la presunta situación de acoso, estableciendo a tal efecto las medidas cautelares que se estimen oportunas en cada supuesto concreto.

- Inicio del proceso

La víctima, la representación de los trabajadores o un tercero siempre que pertenezca a la empresa, podrán denunciar ante la Dirección de Recursos Humanos de Bymycar Barcelona, en la figura de su máximo responsable, al presunto agresor de acoso.

La denuncia ha de realizarse por escrito e ir firmada por el denunciante. Únicamente se admitirá la denuncia verbal en los casos en los que sea realizada directamente por la víctima, levantándose acta de sus declaraciones en la propia Dirección de Recursos Humanos de Bymycar para la posterior ratificación por la denunciante, sirviendo este documento como base para la investigación de los hechos.

No se admitirá a trámite ninguna denuncia de acoso que no cumpla las mínimas formalidades anteriormente mencionadas, como medio de protección a la dignidad, a la integridad y al honor de todos los trabajadores/as.

Asimismo, no se admitirán las denuncias de hechos que no puedan ser subsumidos en las definiciones de conductas reflejadas en este Protocolo.

- Procedimiento

La Dirección de Recursos Humanos de Bymycar Barcelona y dentro de esta la/s persona/s designada/s al efecto, iniciarán un proceso de investigación de los hechos, realizando cuantos actos fuesen necesarios para el esclarecimiento de los mismos, ya sea la toma de declaración a testigos, examen de pruebas y en cualquier caso, se deberá informar al denunciado de los hechos que se le imputan, quien podrá realizar por escrito las alegaciones oportunas, o en su defecto se levantará acta de sus declaraciones.

Las declaraciones de testigos se recogerán por escrito, siendo firmadas y ratificadas por los mismos. Tanto la supuesta víctima como el presunto agresor pueden, si así lo desean, solicitar la presencia de un representante de los trabajadores o de un tercero miembro de la plantilla de su especial confianza, en cualquier momento del procedimiento y para que participe en el mismo.

De darse este supuesto, el representante de los trabajadores y/o el tercero interviniente se obligan a guardar secreto de cuántos hechos pudiera tener conocimiento a causa su participación en este proceso, así como de la identidad de las personas implicadas en los mismos, y todo ello con la finalidad de salvaguardar la intimidad y la dignidad de los implicados.

En atención a la especial gravedad del supuesto y en el caso de existir indicios suficientes de la veracidad de la situación de acoso, de manera cautelar la víctima y el presunto causante de acoso, en el supuesto de coincidir en el mismo departamento o centro de trabajo, podrán ser separados, mediante un cambio de puesto o de centro, sin que en ningún caso esto pueda suponer un menoscabo en su situación laboral.

- Conclusión

En el plazo máximo de 30 días laborables desde la presentación de la denuncia, la Dirección de Recursos Humanos de Bymycar emitirá un informe sobre los hechos denunciados, donde se expondrán las conclusiones alcanzadas, así como las medidas a adoptar, en el caso de ser procedentes.

Las partes implicadas serán inmediatamente informadas por el Departamento de Recursos Humanos, quienes recibirán una copia del referido informe para su conocimiento.

La representación de los trabajadores deberá ser informada siempre que de la citada investigación se desprenda que algún trabajador ha cometido actos constitutivos de falta grave y sancionado con despido.

4. Medidas disciplinarias

Si como resultado de las actuaciones de investigación del supuesto de acoso resultase que la conducta descrita es constitutiva de falta laboral, le serán de aplicación las Normas recogidas en el Convenio colectivo de Bymycar, y en su defecto en el Estatuto de los Trabajadores y el Código de Conducta laboral para la Industria del metal.

En el supuesto de que la sanción impuesta al agresor/a no supusiese el despido, se tomarán las medidas adecuadas para evitar que agresor y víctima convivan en el mismo espacio laboral, contando siempre en este caso y, de manera excepcional, con la valoración de la víctima sobre su deseo de permanecer en el mismo puesto o la posibilidad de solicitar un traslado, lo que en ningún caso habrá de suponer ni mejora, ni detrimento en sus condiciones laborales.

Si el supuesto de acoso hubiese llevado aparejado algún menoscabo en las condiciones de trabajo de la víctima, esta deberá ser restituida a la situación original anterior al acoso.

De igual modo, si el resultado de las investigaciones es el sobreseimiento de la denuncia, pero con mención expresa a la buena fe de la parte denunciante y a la ausencia de intención de causar perjuicio al presunto agresor, la empresa valorará el cambio de centro de trabajo de la parte denunciante a petición de cualquiera de los afectados.

Las denuncias, alegaciones y declaraciones de testigos o terceros que se realicen de forma fraudulenta, injuriosa o con manifiesta mala fe, serán constitutivas de acción disciplinaria por parte de la Dirección, sin perjuicio de las acciones civiles o penales que la víctima o el denunciado pudieran ejercer.

Respecto a la valoración de la medida disciplinaria correspondiente, deberá ser considerada como causa agravante de los hechos la posición de poder del agresor sobre la víctima, bien por tratarse de un superior jerárquico bien por que sus decisiones puedan influir en las condiciones de trabajo o incluso en su permanencia en la empresa.

5. Comunicación y archivo

El Departamento de Recursos Humanos custodiará el archivo de las actuaciones y expedientes referidos a supuestos de acoso, manteniéndolos a disposición de la Autoridad Laboral.

El presente Protocolo entrará en vigor a la vez que el Convenio colectivo del que forma parte, manifestando la conformidad con el contenido los abajo firmantes.

ANEXO VII PERMISOS RETRIBUTIVOS

- Traslado domicilio habitual: 1 día.
- Matrimonio / pareja de hecho: 15 días naturales.
- Matrimonio padres / hijos / hermanos: 1 día.
- Accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, que requiera reposo domiciliario, de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad: 5 días laborables, en caso de hospitalización y que esta perdure, se podrá disfrutar en días diferentes al hecho causante, en caso de desplazamiento de más de 200 km serán 5 días laborables.
- Fallecimientos de familiares del 1º grado de consanguinidad o afinidad: 3 días hábiles, en caso de desplazamiento, 5 días naturales.
- Fallecimientos de familiares del 2º grado de consanguinidad o afinidad: 2 días hábiles, en caso de desplazamiento, 5 días naturales.
- Funciones sindicales o de representación del personal: 15h / mensuales.
- Cumplimiento de un deber inexcusable público o personal: tiempo indispensable.
- Para técnicas de preparación de parto, exámenes prenatales, en caso de adopción o acogimiento para reuniones y sesiones de información y para la realización de informes psicológicos y sociales: tiempo indispensable.
- Estudios - no retribuido: tiempo indispensable.
- Exámenes - no retribuido: tiempo indispensable.
- Asuntos particulares - no retribuido: máximo 24h, con un preaviso de 7 días naturales.
- Medicina general: 16h / anuales.
- Médico especialista: tiempo necesario.
- Permiso retribuido con un límite de 20 horas anuales por cada trabajador/a para el acompañamiento a cónyuge y parientes de primer grado sujetos a tratamiento oncológico o diálisis.
- Por tiempo indispensable para la asistencia a exámenes cuando el trabajador/a curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

ANEXO VIII

Régimen disciplinario, según lo establecido en los artículos 62 al 67 del IV Convenio Colectivo Estatal de la Industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal CEM BOE 12 de enero de 2022.

Artículo 62. *Criterios Generales*

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de los trabajadores, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.
2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.
3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados, y el empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.
4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma solo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la firmeza de la sanción. En caso de no impugnación, el plazo será de 90 días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.
5. Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.
6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 63. *Faltas Leves*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta 3 ocasiones en un período de 1 mes.
- b) La inasistencia injustificada de 1 día al trabajo en el período de 1 mes.
- c) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que estos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- i) No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.

j) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

k) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

m) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.

n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

Artículo 64. *Faltas Graves*

Se consideran faltas graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de 3 ocasiones en el período de 1 mes.

b) La inasistencia no justificada al trabajo de 2 días consecutivos o de 4 alternos, durante el período de 1 mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando esta afectara al relevo de un compañero/a o si, como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa: correo electrónico, Internet, Intranet, etc., para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un Protocolo de uso de dichos medios informáticos.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.

f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g) Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien sea debido a un abuso de autoridad.

i) La negligencia o imprudencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.

j) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

k) La reincidencia en la comisión de falta leve, excluida la falta de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

m) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.

n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 65. *Faltas Muy Graves*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de 10 ocasiones durante el período de 6 meses, o bien más de 20 en 1 año.

b) La inasistencia no justificada al trabajo durante 3 o más días consecutivos o 5 alternos en un período de 1 mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla o pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

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

g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

h) Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.

i) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.

j) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.

k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de 2 meses y haya mediado sanción.

l) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de este, o bien sea debido a abuso de autoridad.

m) Acoso sexual: constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Este acoso por parte de los compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

n) Acoso moral: se entenderá por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma intencionada, sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directo o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y/o diversidad sexual. Este acoso por parte de compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual: entendiéndose por tal cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

p) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.

q) El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para la persona trabajadora.

Artículo 66. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 20 días.

c) Por faltas muy graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días.
- Despido.

Artículo 67. *Prescripción*

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

- a) Faltas leves: 10 días
- b) Faltas graves: 20 días
- c) Faltas muy graves: 60 días. La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Barcelona, 9 d'abril de 2024

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lidia Frias Forcada