RESOLUCIÓ de 24 d'octubre de 2024, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Doga SA per als anys 2022 a 2024 (codi de conveni núm. 08001362011994).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Doga SA, subscrit pels representants de l'empresa i les persones treballadores el dia 24 de maig de 2023, 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 133/2024, d'11 d'agost, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments en què s'organitza el Govern i l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 392/2024, de 15 d'octubre, 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 Doga SA per als anys 2022 a 2024 (codi de conveni núm. 08001362011994) 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.

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA DOGA, SA.

CAPÍTULO 1
Normas Generales

Artículo 1. *Ámbito de Aplicación*

El presente Convenio será de aplicación a la totalidad de centros de trabajo de la empresa Doga, SA y a todas las personas trabajadoras que mantengan relación laboral con la empresa en la localidad de Abrera, Barcelona, tanto a fecha del presente Convenio como durante la vigencia del mismo. No obstante, se excluyen aquellas personas trabajadoras que desempeñen trabajos que estén incursos en los apartados a) y f), del artículo 2.1 del Estatuto de los Trabajadores. También quedarán excluidas todas aquellas personas que pertenezcan al personal directivo o superior y que voluntariamente se desvinculen del presente Convenio colectivo, siempre que conste su decisión por escrito.

Artículo 2. *Ámbito Temporal y Denuncia*

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2022 y finalizará el día 31 de diciembre de 2024.

Los efectos económicos serán aplicables a todo el personal que preste o haya prestado sus servicios en la empresa en los años 2022, 2023 y 2024 mediante una relación laboral, aunque la misma esté extinguida en la fecha de la firma, en cuyo caso sólo será aplicable proporcionalmente al tiempo de permanencia en alta durante el año y a la remuneración percibida.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio entrarán en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 2022 con independencia de la fecha de su publicación en el boletín oficial correspondiente y sin perjuicio de lo establecido para determinadas materias.

Su duración será de 3 años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2024, excepto por lo que se refiere a aquellas cláusulas para las que se establezcan expresamente una vigencia y/o duraciones distintas.

La denuncia del Convenio colectivo efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello deberá realizarse por escrito con una antelación mínima de 3 meses a la finalización de su vigencia.

A partir del 31 de diciembre de 2024, y de no mediar denuncia expresa en los términos previstos en el presente apartado, el Convenio se prorrogará tácita y automáticamente de año en año.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 15-11-2024 | CVE 20241017360 1 | Pàg. 1-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Iniciada la negociación para la revisión del Convenio, si ésta se prolongase por plazo que excediera al de la vigencia del mismo, el contenido normativo y obligacional de aquél se entenderá prorrogado hasta la entrada en vigor del nuevo acuerdo.

Artículo 3. *Compensación y Absorción*

Las mejoras económicas contenidas en el presente Convenio serán consideradas como un todo orgánico e indivisible y en esta forma global y estimadas anualmente compensarán y absorberán cualquier mejora o aumento de cualquier clase u origen que la empresa viniere en un futuro obligada a adoptar por imperativo legal, incluso en el caso de cualquier convenio de ámbito superior al de la empresa que pudiese resultar de aplicación.

Las remuneraciones voluntarias que pudieran abonarse, además de las que figuran en el cuadro salarial, se mantendrán sin que se compensen con las mejoras pactadas, pero sí podrán compensar y absorber cualquier aumento derivado de imperativo legal o de otra índole al margen del presente Convenio.

A estos efectos se separarán para su compensación las condiciones directamente retributivas en dinero de las horas de trabajo y vacaciones.

Artículo 4. *Garantía Ad Personam*

Se respetarán las situaciones personales que, en su conjunto, sean, desde el punto de vista de la percepción, más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente Ad Personam.

Aquellos trabajadores y trabajadoras que, a 1 de enero de 2012, vinieren percibiendo un salario superior al referenciado para su categoría/grupo profesional en las tablas salariales desarrolladas en esta norma colectiva, continuarán percibiendo dicha diferencia como una condición o complemento de carácter Ad Personam.

La cuantía de dicho concepto no será ni compensable ni absorbible y será revalorizable con los incrementos futuros que se pacten.

Artículo 5. *Vinculación a la Totalidad*

Constituyendo el presente Convenio colectivo, globalmente apreciado, un todo único, de ser declarado alguno de sus acuerdos o cláusulas nulos de pleno derecho por la jurisdicción competente, en caso de que los mismos no afecten a otras cláusulas o acuerdos del propio Convenio, quedarán sin efecto, en primera instancia, debiéndose negociar de nuevo. En sentido contrario, la nulidad deberá extenderse a la totalidad, con idéntica obligación de negociar.

Artículo 6. *Comisión Paritaria*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, se establece, para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que deriven de la aplicación del Convenio, una Comisión Paritaria que estará formada por 3 miembros en representación de la Dirección de la empresa y otros 3 miembros en representación del Comité de empresa. Salvo acuerdo en contrario, 1 miembro por parte de la Dirección de la empresa actuará como presidente y otro, por parte del Comité, actuará como secretario.

El procedimiento de actuación de esta Comisión consistirá en que las discrepancias o quejas, así como demás funciones reguladas más adelanté, que puedan surgir sobre lo pactado en este Convenio, se comuniquen por escrito a la Comisión Paritaria, que tras recibir el escrito se reunirá y, en un plazo de 7 días a contar desde la recepción del escrito, resolverá.

A las reuniones podrán asistir con voz, pero sin voto los asesores que las partes designen, con un máximo de 2 por representación.

Las funciones encomendadas a la Comisión Paritaria son:

a) Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del Convenio colectivo, así como la vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 15-11-2024 | CVE 20241017360 1 | Pàg. 2-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

b) Mediar o arbitrar, en su caso, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo le sean sometidos de común acuerdo entre las partes en aquellas materias contempladas en los artículos 40, 41 y 82.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Para que los acuerdos adoptados por la Comisión sean válidos será necesaria la asistencia de la totalidad de sus miembros y que la decisión sea aprobada por 5 de ellos como mínimo.

Para solventar las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la citada Comisión, las partes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.

Artículo 7. *Solución de Conflictos*

A efectos de solventar los conflictos colectivos o plurales que puedan presentarse, tanto de carácter jurídico como de intereses, derivados de la aplicación o interpretación de este Convenio, sin perjuicio de las facultades y competencias atribuidas a la Comisión Paritaria, ambas partes negociadoras, en representación de los trabajadores y trabajadoras y las empresas incluidas en su ámbito funcional pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña para solucionar todos aquellos, tal y como expresamente se recoge en el apartado b) del artículo anterior.

Artículo 8. *Igualdad en el Trabajo*

Se entenderán nulos y sin efecto cualesquiera pactos individuales y estipulaciones colectivas, así como las decisiones empresariales unilaterales que supongan discriminaciones desfavorables por razón de edad, o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribución, jornada y demás condiciones de trabajo por razón de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos y a todo aquello que recoge la Ley de Igualdad.

Igualmente, todas las referencias efectuadas en el texto del Convenio a trabajador se entenderán realizadas indistintamente de su género a todas las personas, ya sea hombre o mujer.

CAPÍTULO 2
Organización del Trabajo

Artículo 9. *Norma General*

1. La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa: Dirección y trabajadores y trabajadoras.

2. La organización del trabajo corresponde al empresario, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo, y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

3. La representación legal de los trabajadores y trabajadoras velará por que en el ejercicio de las facultades antes aludidas no se conculque la legislación vigente, sin que ello pueda considerarse como transgresión de la buena fe contractual.

Artículo 10. *Facultades de la Dirección*

Son facultades de la Dirección de la empresa, con sujeción a las normas legales de estricta observancia y a los preceptos de este Convenio:

1. Fijar la calificación del trabajo, una vez oídos los representantes de los trabajadores y trabajadoras, según alguno de los sistemas internacionales admitidos. Cuando esta calificación se haga por valoración de puestos de trabajo, las comisiones de valoración se compondrán de representaciones empresarial y de los trabajadores y trabajadoras.

2. Exigir los rendimientos mínimos o los habituales en cada puesto de trabajo de la empresa.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 15-11-2024 | CVE 20241017360 1 | Pàg. 3-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

3. Determinar el sistema que se estime más adecuado para garantizar y obtener rendimientos superiores a los mínimos exigibles de acuerdo con las necesidades o características generales o específicas de la empresa o de cualquiera de sus departamentos.

4. Fijar el número de máquinas o tareas necesarias para la racional utilización de la capacidad productiva del trabajador o trabajadora.

5. Señalar los índices de desperdicios, rechazos, chatarras, mermas, etc., y de calidad admisibles en el proceso de producción.

6. Señalar las normas de vigilancia y diligencia en el cuidado de las máquinas y utillajes.

7. Establecer los criterios y normas de movilidad y redistribución del personal de la empresa, de acuerdo con las necesidades de ésta.

8. Modificar los métodos, tarifas y sistemas de distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas, instalaciones, utillajes, etc.

9. Regular la adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las condiciones que resulten del cambio de métodos operativos, procesos de fabricación, cambio de materias, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

10. Mantener los sistemas de trabajo aun cuando los trabajadores o trabajadoras no estuvieran de acuerdo con los mismos. En caso de discrepancia en cuestión de medición del trabajo, en la cantidad de tiempo o en la aplicación de las técnicas de valoración de puestos de trabajo, intervendrá necesariamente, como trámite previo a cualquier otro, la Comisión Paritaria con el objeto de emitir su juicio técnico, debiendo ser asimismo oídos los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Si a pesar de dicha intervención persistiera la falta de entendimiento, se someterá al arbitraje que de mutuo acuerdo hayan podido acordar entre empresa y representación de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, las partes vendrán obligadas a someterse a las vías de solución de conflictos previstas en el artículo 7 del vigente Convenio colectivo, procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

11. Establecer la fórmula para los cálculos de salario, oídos los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

12. Establecer, en su caso, un sistema de incentivos totales o parciales, tanto en lo que se refiere al personal como a las tareas.

13. Otras funciones análogas a las anteriores consignadas.

Artículo 11. *Periodos*

1. La organización del trabajo en la empresa se llevará a efecto cumplimentando las siguientes fases:

a) Racionalización de las tareas.
b) Análisis, valoración y clasificación de los trabajos correspondientes a cada puesto o grupo de puestos.
c) Adaptación del trabajador o trabajadora al puesto, según sus aptitudes.

2. Se prestará una atención específica a la formación profesional de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 12. *Racionalización*

El proceso de racionalización se realizará de acuerdo con los 4 objetivos siguientes:

a) Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos industriales o administrativos.
b) Análisis de rendimientos.
c) Normalización de tareas.
d) Fijación de la plantilla de personal.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 15-11-2024 | CVE 20241017360 1 | Pàg. 4-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 13. *Simplificación*

La simplificación y mejora de los métodos de trabajo se llevará a cabo por la Dirección de la empresa de acuerdo con sus necesidades y las posibilidades que para efectuarlo permitan los avances técnicos y la iniciativa del personal.

Artículo 14. *Análisis de Rendimientos*

1. La determinación del sistema de análisis y control de rendimientos personales será de libre iniciativa de la Dirección de la empresa. Contra su implantación y en caso de disconformidad en cuanto a los resultados, los representantes de los trabajadores y trabajadoras deberán acudir a las vías de solución de conflictos que al respecto prevé el artículo 7 del vigente Convenio colectivo, procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

2. La fijación de un rendimiento óptimo tendrá por objeto limitar la aportación del personal, de forma que no le suponga perjuicio físico o psíquico, tomando como punto de referencia el representado por un trabajador o trabajadora capacitado o capacitada y conocedor y conocedora del trabajo en el puesto que ocupa. Todo ello sin perjuicio de lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 15. *Normalización y Plena Ocupación*

La empresa tiene la facultad privativa de conseguir la normalización de la actividad laboral en orden al establecimiento de su grado racional y adecuado de ocupación, a cuyo fin dispondrá la especificación de tareas y las máquinas e instalaciones que deberá atender cada trabajador o trabajadora con el fin de conseguir la plena ocupación en la jornada laboral.

Artículo 16. *Plantillas*

La determinación de la plantilla de la empresa se hará por la Dirección de acuerdo con sus necesidades.

Artículo 17. *Valoración de Puestos*

El presente Convenio incluye la valoración de puestos de trabajo, efectuada y aprobada durante la vigencia del convenio 2012-2014.

La nueva valoración de puestos de trabajo de Doga, SA se ha realizado siguiendo el sistema establecido en el Convenio colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona.

1. A este respecto existe una Comisión Paritaria formada por miembros de la representación de los trabajadores y miembros de la Dirección de la empresa. Su función será la de valorar, clasificar y revisar los puestos de trabajo. Esta Comisión se reunirá, como mínimo, cada 6 meses. Ambas partes podrán contar con la asistencia de asesores externos.

2. Podrán solicitar por escrito la revisión los trabajadores que entiendan que su puesto de trabajo ha sido modificado o aquéllos que muestren su disconformidad con la valoración obtenida.

Artículo 18. *Adaptación a los Puestos de Trabajo*

La adaptación del trabajador o trabajadora al puesto de trabajo que se le asigne comprenderá las directrices siguientes:

1. Selección del personal, que se realizará utilizando la empresa los procedimientos que estime convenientes, de acuerdo con sus necesidades y los medios de que disponga.

2. La adaptación del trabajador o trabajadora al puesto de trabajo que le asigne la empresa comprenderá, entre otras, las siguientes consideraciones:

- Formación adecuada.
- Experiencia necesaria.
- Acomodación al puesto de trabajo.
- Interés suficiente.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 15-11-2024 | CVE 20241017360 | Pàg. 5-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

- Calidad del material utilizado.
- Cambios en los factores de medio ambiente.
- Eficacia de las herramientas.
- Incapacidad física o psíquica para realizar este trabajo.

Artículo 19. *Revisión de Tiempos*

Cuando se superen habitualmente rendimientos del 133 en el sistema centesimal en la realización de una tarea, se considerará que obedece posiblemente a una de las siguientes causas:

a) Error de cálculo en la implantación de sistemas, métodos y condiciones de trabajo.
b) Cambio en el método de trabajo.
c) Por reforma de los métodos, medios o procedimientos.
d) Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición.

e) Si en el trabajo se hubiese producido cambio en el número de trabajadores y trabajadoras, siempre y cuando las mediciones se hubieran realizado para equipos cuyo número de componentes sea determinado o alguna modificación sustancial en las condiciones de aquél.

f) Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Si la revisión origina una disminución en los tiempos asignados, se establecerá un periodo de adaptación.

Los trabajadores o trabajadoras disconformes con la revisión podrán reclamar individual y colectivamente ante la Autoridad competente, sin que ello paralice la aplicación de los nuevos valores.

Previo a cualquier reclamación, será preceptivo el informe de la Comisión Paritaria.

Artículo 20. *Rendimiento Normal, Habitual y Óptimo*

Se considera rendimiento normal o mínimo y por lo tanto exigible el 100 de la escala de valoración centesimal, que equivale al 75 de la norma británica y al 60 Bedaux. Es el de un operario u operaria retribuido por tiempo cuyo ritmo es comparable al de una persona con físico corriente que camine sin carga, en llano y línea recta, a la velocidad de 4,8 km por hora, durante toda su jornada.

Rendimiento habitual es el que repetidamente viene obteniendo cada trabajador o trabajadora en cada puesto de trabajo, en las condiciones normales de su centro y en un periodo de tiempo significativo.

Rendimiento óptimo es el 133, 100 u 80, en cada una de las escalas anteriormente citadas, y equivale a un caminar de 6,4 km/h. Es un rendimiento que no perjudica la integridad de un trabajador o trabajadora normal, física ni psíquicamente, durante toda su vida laboral, ni tampoco le impide un desarrollo normal de su personalidad fuera del trabajo.

CAPÍTULO 3
Grupos Profesionales

Artículo 21. *Clasificación Profesional*

1. La valoración de puestos de trabajo consta de 7 grupos profesionales que se dividen funcionalmente cada uno de ellos en técnicos o técnicas, empleados o empleadas y operarios u operarias; por lo tanto, cada trabajador o trabajadora ha de ser asignado a un grupo profesional y a una determinada división funcional y, asimismo, se le ha de asignar el salario del grupo correspondiente y establecido que recibirán todos los integrantes del mismo.

2. Tal y como se indica en el apartado anterior, se establecerán 7 Grupos salariales.

3. El acto de clasificación del trabajador o trabajadora en orden al grupo profesional y división funcional se llevará a cabo por la Dirección de la empresa, sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores o en leyes existentes o de nueva creación que estén relacionadas con el mismo asunto.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 15-11-2024 | CVE 20241017360 | Pàg. 6-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

4. En todo caso, se clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que haya sido contratado y no por las que pudiera estar capacitado para realizar.

5. Los grupos profesionales y las divisiones funcionales que regirán serán los indicados en el anexo 1.

CAPÍTULO 4
Movimientos del Personal

Artículo 22. *Ingresos*

1. La incorporación de nuevos trabajadores o trabajadoras en la empresa se efectuará en cualquiera de las formas de contratación que las disposiciones legales vigentes permitan en cada momento, atendiendo a las necesidades de la empresa y utilizando criterios de selección basados en las cualidades personales y profesionales de los candidatos, sin discriminación por razones de sexo, raza o religión.

2. Se limitará la contratación de trabajadores y trabajadoras a través de las empresas de trabajo temporal hasta un 10% de la plantilla total de la empresa. No obstante, si dicho porcentaje tuviera que incrementarse hasta un límite del 15% de la plantilla, se deberá comunicar al Comité de empresa justificando la necesidad, el puesto a cubrir y el supuesto de contratación.

3. La empresa someterá a los candidatos o candidatas a las pruebas teóricas, prácticas y psicotécnicas que se consideren oportunas al objeto de determinar las aptitudes de los mismos respecto a los puestos a cubrir, sin que dichas pruebas tengan la consideración de relación laboral, manteniendo la confidencialidad de las mismas.

4. Toda persona aspirante podrá ser sometida a un reconocimiento médico específico según el puesto que vaya a cubrir.

5. Durante los 3 años de vigencia del presente Convenio, 2022-2024, se realizarán un mínimo de 30 contrataciones indefinidas, estableciendo como prioridad las necesidades productivas de la empresa. A estos efectos, se tendrá en cuenta a aquellas personas que tengan más días acumulados de permanencia en la empresa. El resto a decisión de la Dirección de la empresa.

Artículo 23. *Período de Prueba*

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

- Grupos 6 y 7: quince días laborables.
- Grupos 4 y 5: un mes.
- Grupo 3: dos meses.
- Grupo 1 y 2: seis meses

2. Durante el transcurso del período de prueba la empresa y el trabajador o trabajadora podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin haber lugar a reclamación alguna.

3. El trabajador o trabajadora percibirá, durante este período, la remuneración correspondiente al grupo profesional o puesto de trabajo en que efectuó su ingreso en la empresa.

4. Transcurrido el período de prueba sin denuncia por ninguna de las partes, el trabajador o trabajadora continuará en la empresa de acuerdo con las condiciones que se estipulen en el contrato de trabajo.

Artículo 24. *Vacantes y Ascensos*

1. Los puestos de trabajo que queden vacantes, siempre y cuando no sean amortizados, y aquellos de nueva creación, se cubrirán utilizando las modalidades de contratación permitidas por la legislación vigente o bien por personal de la propia empresa, de acuerdo con las necesidades de organización de la misma.

2. En el supuesto de que se optará por cubrir la plaza mediante concurso del personal de la empresa, éste se hará público mediante aviso/convocatoria, que será colocado en todos los tablones de anuncios de la empresa, en el que figurarán, como mínimo, los siguientes datos:

Diputació Barcelona | https://bop.diba.cat | Pàg. 7-44 | CVE 20241017360 1 | Data 15-11-2024 | BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

- Nombre del puesto y grupo profesional al que pertenece.
- Departamento / sección.
- Funciones principales.
- Formación.
- Experiencia.
- Período de prueba y/o adaptación.
- Fecha límite de presentación de solicitudes.
- Fecha del aviso.

3. La empresa establecerá para cada caso las pruebas profesionales y psicotécnicas que se consideren adecuadas.

4. Las personas interesadas y que consideren que cumplen con los requisitos exigidos, deberán entregar al departamento de RRHH un curriculum vitae actualizado.

5. Una vez comprobada la adecuación de los candidatos a los requisitos exigidos, y efectuadas en su caso las pruebas correspondientes, se procederá a la selección del candidato o candidata.

6. Al candidato o candidata seleccionado/a se le comunicará la decisión por escrito, indicando la fecha de incorporación al nuevo puesto y las condiciones en que se efectúa el cambio de puesto de trabajo.

7. A aquellos candidatos o candidatas que no sean seleccionados se les enviará un comunicado en tal sentido.

8. Para cada puesto a cubrir se establecerá un período de prueba o adaptación dentro del cual, tanto la empresa como el trabajador o trabajadora, podrán anular el cambio. De producirse esta circunstancia, el trabajador volverá a ocupar el puesto que desempeñaba anteriormente. Si ello no fuera posible, se le asignará un puesto similar al ocupado con anterioridad.

9. Una vez finalizado el citado período de prueba o adaptación, el trabajador o trabajadora, en caso de no superarlo, volverá a su anterior puesto de trabajo u otro similar y con las mismas condiciones económicas que tenía en aquél. Caso de que dicho período sea superado satisfactoriamente, se aplicarán al trabajador o trabajadora las condiciones del nuevo puesto, abonándose con carácter retroactivo desde el día en que se produjo el cambio, las posibles mejoras económicas. Durante el período probatorio citado, el trabajador percibirá la retribución correspondiente al puesto de trabajo y posición que esté efectivamente desempeñando.

10. En el supuesto de que el candidato o candidata elegido esté ocupando un puesto de trabajo que deba ser cubierto antes de pasar a ocupar el nuevo puesto, el cambio no se producirá hasta que ello se lleve a efecto.
11. Los resultados de las pruebas efectuadas a los candidatos tendrán una vigencia de 6 meses, en el supuesto de que el interesado se presente a una nueva promoción para un puesto similar.

12. El Comité de empresa podrá proponer en sus reuniones periódicas con la Dirección de la empresa los cambios de grupo profesional que a su juicio deberían efectuarse, aportando los argumentos necesarios para defender sus propuestas.

Artículo 25. *Movilidad Funcional*

Los cambios de puesto de trabajo podrán obedecer a las siguientes causas:

1. A petición del trabajador o trabajadora, aceptada por la empresa. En este caso se le asignará al trabajador la retribución y las demás condiciones de trabajo que correspondan al nuevo puesto.

2. Por mutuo acuerdo entre el trabajador o trabajadora y la empresa, estándose a lo convenido por ambas partes.

3. Cuando el trabajador o trabajadora no reúna las condiciones requeridas para el puesto de trabajo que ocupa por disminución de capacidad física sin llegar a la ineptitud prevista en el artículo 52 a) del Estatuto de los Trabajadores, la Dirección, oídos los oportunos informes de los servicios médicos y del Comité de

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 15-11-2024 | CVE 20241017360 1 | Pàg. 8-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Seguridad y Salud Laboral, podrá trasladar al trabajador o trabajadora a otro puesto más acorde con sus facultades, de existir posibilidad para ello.

A efectos de la emisión del referido informe, la empresa, previa autorización del trabajador o trabajadora afectado, facilitará la información médica de que disponga.

4. Por necesidades de organización de la producción y por suplencias. En este caso, la movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, efectuándose sin menoscabo de la dignidad del trabajador o trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional en el ámbito de la empresa. En cada caso de aplicación de la movilidad funcional el trabajador deberá percibir siempre la retribución del puesto al que sea adscrito si ésta es superior a la que ordinariamente viene percibiendo vinculada a su posición. En el caso de que la adscripción puntual sea a un puesto de trabajo con una remuneración inferior el trabajador mantendrá aquella superior de origen.

5. En el supuesto de que un trabajador o trabajadora, como consecuencia de un accidente laboral o de enfermedad profesional derivadas del puesto de trabajo que ocupa en la empresa, padezca limitaciones que le impidan el desarrollo normal de las actividades que comporta el mismo, previo diagnóstico médico emitido por centros reconocidos, la empresa tomará las medidas oportunas para que, en el menor tiempo posible, se adapte a otro puesto de trabajo o tarea, de entre los disponibles o intercambiables, que no le perjudique, sin disminución alguna de los derechos adquiridos incluido su salario. Estos cambios serán notificados al Comité de empresa.

6. La movilidad funcional se realizará sin perjuicio económico en el trabajo.

7. Como norma general se estará a las disposiciones legales de general aplicación: Estatuto de los Trabajadores y demás normas complementarias.

Artículo 26. *Polivalencia*

La Dirección de la empresa podrá establecer, cuando las circunstancias productivas lo requieran, que un trabajador o trabajadora realice simultáneamente las funciones propias de su puesto de trabajo y funciones correspondientes a otro puesto o puestos de trabajo incluidos dentro de su grupo profesional o fuera de él, con los siguientes requisitos:

– Las funciones añadidas deben referirse a puestos de trabajo que estén dentro de la misma división funcional a la que esté adscrito el trabajador o trabajadora, técnicos o técnicas, empleados o empleadas, operarios u operarias, y que además pertenezcan al área de trabajo del mismo.

– Comunicación previa a la Comisión de Valoración.

Artículo 27. *Ceses*

1. Los trabajadores y trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

– Personal de Dirección y mandos: tres meses.
– Grupos 1, 2 y 3: dos meses.
– Grupos 4 y 5: un mes.
– Grupos 6 y 7: quince días.

2. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación una cuantía equivalente al importe del salario diario por cada día de retraso en el aviso.

3. Habiendo avisado con la referida antelación, la empresa vendrá obligada a practicar la liquidación de los haberes devengados al finalizar dicho plazo.

4. En el momento de causar baja, la persona trabajadora devolverá a la empresa los útiles, prendas de trabajo, documentos, etc. que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquella.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 15-11-2024 | CVE 20241017360 | Pàg. 9-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

CAPÍTULO 5
Régimen de Trabajo

Artículo 28. *Jornada Laboral*

1. La jornada laboral anual durante la vigencia del convenio 2022–2024 será de 1.744 horas de trabajo efectivo de lunes a viernes.

Cuando, concurriendo necesidades de producción o servicio, la empresa debiera realizar jornada laboral en sábados o festivos, ésta podrá habilitar, previo conocimiento del Comité de empresa, los sábados o festivos como días laborables. Para la cobertura de tal jornada especial de sábados o festivos, la empresa podrá recurrir a:

a) Personal contratado cuya jornada pactada incluya los sábados y/o festivos.

b) Personal de la propia empresa, previo ofrecimiento y aceptación por el mismo, hasta un máximo de 80 horas anuales por persona.

c) Trabajadores y trabajadoras de la propia empresa por adscripción voluntaria.

En el caso previsto en el punto b), la retribución en la referida jornada especial y hasta no superar el cómputo del límite legal de exceso de jornada anual, se abonará a razón de las cuantías expresadas en las tablas del anexo 3, quedando obligatoriamente sujeto a descanso compensatorio y equivalente los excesos de tal límite. De producirse excesos sobre el límite establecido, independientemente de la compensación en tiempo, se percibirá un plus adicional de 3,78€ por hora.

2. Los días de actividad industrial de la empresa se determinarán anualmente por la Dirección de la empresa, pudiendo durante los mismos mantener abiertas y en funcionamiento todas sus instalaciones.

La jornada laboral anual de la plantilla se distribuirá de forma que puedan cubrirse los días anuales de actividad industrial de la empresa.

A tal efecto, la forma de compensación del diferencial de días entre la jornada laboral individual y la jornada industrial se regirá por las siguientes normas:

a) Se solicitará su disfrute al mando jerárquico inmediato. La petición se hará por escrito con copia al trabajador o trabajadora afectado, comunicándole el orden de petición que le corresponde.

b) Los días se concederán por estricto orden de petición hasta un máximo del 40% del personal de cada sección o departamento.

c) Los días podrán disfrutarse de dos maneras:

– De uno en uno: En este caso se podrán escoger en cualquier fecha del año, salvo en el período vacacional de cada área, julio, agosto con un preaviso mínimo de 5 días, salvo casos excepcionales por urgencia.

– Dos días seguidos: En este caso se podrán escoger en cualquier fecha del año, salvo en el período vacacional de cada área, julio, agosto, con un preaviso mínimo de 15 días, salvo casos excepcionales por urgencia.

d) Los días de libre disposición deben disfrutarse obligatoriamente dentro del año en curso, no siendo posible en ningún caso su acumulación para ejercicios posteriores.

e) Se permitirá la compensación, a elección del trabajador o trabajadora, de alguno o todos los días, con la cuenta de horas a recuperar individual regulada en el artículo 31.

3. Se recoge como principio general la aplicación prioritaria de la bolsa de horas anuales sobre otros mecanismos de solución de problemas coyunturales.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 15-11-2024 | CVE 20241017360 1 | Pàg. 10-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Dentro de la jornada ordinaria de trabajo, la Dirección de la empresa podrá disponer de hasta un máximo de 80 horas, que operará en sentido positivo, jornadas a trabajar de más por períodos punta de producción, urgencias, etc., o negativo, disminución de pedidos, situaciones que pudieran dar lugar a un expediente de regulación de empleo, etc., y que deberán ser realizadas o dejadas de realizar cuando lo solicite la Dirección de la empresa en las condiciones que más adelante se especifican.

No se computarán en la citada bolsa aquellas horas que respondan a los supuestos del artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Para que sea obligado el cumplimiento de la orden dada para atender lo anteriormente indicado, será necesario que se cumplan los siguientes requisitos:

a) La Dirección de la empresa aportará toda la información y documentación necesaria al Comité de empresa. La decisión deberá producirse con el acuerdo de la empresa y del Comité de empresa. Se deberá otorgar un preaviso mínimo de 5 días a los trabajadores y trabajadoras afectados y afectadas.

b) Realizar las horas en los días laborables que resulten del calendario vigente en la empresa hasta un máximo de 2 horas al día cuando la bolsa opere en sentido positivo.

c) Para iniciar la posterior recuperación de las horas dejadas de trabajar se comunicará a los trabajadores y trabajadoras afectados con un preaviso de 5 días. Las horas se realizarán en los días laborables que resulten del calendario vigente en la empresa hasta un máximo de 2 horas al día. Cuando el trabajador o trabajadora justifique la imposibilidad de recuperar las horas se actuará siguiendo la fórmula estipulada en el artículo 31 del Convenio.

d) A final de año se verificará el estado final del saldo de horas de cada trabajador o trabajadora:

– Si éste fuese positivo, el trabajador o trabajadora podrá optar entre su compensación económica sin que pueda superarse el límite legal de 80 horas anuales o su disfrute por descanso. Si optase por el disfrute por descanso, deberá acordarse su realización de mutuo acuerdo con el responsable jerárquico, debiendo realizarse el mismo durante el primer cuatrimestre del año, como máximo.

– Si el saldo fuese negativo, se mantendrá dentro de la bolsa de horas regulada en este artículo como punto de partida para el nuevo ejercicio.

– Se permitirá también la compensación, a elección del trabajador o trabajadora, con la cuenta de horas individual regulada en el artículo 31 o con días de libre disposición individual.

5. Las horas reguladas en este artículo deberán reflejarse en listado mensual al Comité de empresa.

6. Las retribuciones mensuales no se verán afectadas cuando se active esta normativa y se dejen de trabajar jornadas pactadas a fin de no alterar las bases de cotización.

Artículo 29. *Turnos de Trabajo*

Simultáneamente con la jornada partida existen los turnos de trabajo, denominados turno de mañana, turno de tarde y turno de noche, conforme se estableció en el convenio laboral de 1988. El turno de mañana se iniciará a las 06.00h, el turno de tarde a las 14.00h y el turno de noche a las 22.00h, una vez finalizado el anterior. El tiempo de trabajo efectivo en los turnos de mañana, tarde y noche, su remuneración, así como los tiempos de recuperación por días laborables no trabajados, de acuerdo con el calendario laboral de la empresa, serán idénticos a los de la jornada partida.

La jornada laboral anual de los trabajadores y trabajadoras a turno se distribuirá en jornadas diarias de 8 horas de prestación real y efectiva de trabajo. Las pausas retribuidas, previstas en el anexo 4, quedan comprendidas dentro de la jornada diaria como parte integrante de la misma. La consumición del bocadillo se efectuará en cualquiera de las pausas aludidas

- Pausas

1. Los trabajadores y trabajadoras a turno de mañana, tarde y noche en puestos de producción directos se sujetarán a un sistema de descansos cuya finalidad es cubrir los tiempos marcados por necesidades

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 15-11-2024 | CVE 20241017360 1 | Pàg. 11-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

personales, fatigas, así como la denominada pausa de bocadillo. El descanso de estos trabajadores y trabajadoras tendrá una duración de 50 minutos por jornada de 8 horas de trabajo efectivo. Este descanso será distribuido en tres períodos de 15, 20 y 15 minutos. El personal a turno central en puestos de producción directos se regirá igualmente por este sistema de descansos.

2. La Dirección de la empresa podrá planificar, previa consulta al Comité de empresa, un sistema de relevos de las pausas de forma que determinadas máquinas o instalaciones estén en funcionamiento durante una parte o durante la totalidad del tiempo de dichas pausas.

3. La Dirección de la empresa también podrá disponer que una parte o la totalidad del personal afectado por las pausas regladas desplace el horario de éstas con respecto al que esté oficialmente establecido con objeto de atender tareas en línea, instalaciones y puestos de trabajo de carácter especial. Este desplazamiento podrá realizarse con un margen de 30 minutos de más o de menos respecto al horario oficialmente establecido.

4. El personal que deba trabajar durante las pausas regladas tendrá las pausas en otro momento.

5. La distribución de las pausas por descanso está regulada en el anexo 4.

6. A excepción de estas pausas, el personal deberá permanecer en su puesto de trabajo desde el inicio hasta el final de la jornada laboral.

Artículo 30. *Jornada Irregular*

Si bien seguirán manteniéndose, en principio, los horarios actualmente existentes, en aquellos puestos de trabajo donde se presenten necesidades organizativas, técnicas o de producción que lo justifiquen, la empresa acordará con el Comité de empresa la distribución de la jornada de trabajo de manera irregular, pudiendo superarse la jornada diaria de 9 horas, respetando el descanso diario entre jornadas establecido legalmente.

Artículo 31. *Compensación de Tiempo de Trabajo Efectivo*

Si como consecuencia del modelo de calendario laboral aprobado y las circunstancias personales de cada trabajador o trabajadora, se producen diferencias en más o en menos de tiempo de trabajo efectivo a lo largo del año, se acuerda que las mismas se compensaran de la siguiente manera:

a) Diferencias a favor del trabajador o trabajadora

1. Se podrán compensar con tiempo de descanso en fechas convenidas dentro del año natural en que las mismas se produjeran, siempre y en todo caso en los 4 meses siguientes a su realización, excepto las producidas durante el último trimestre del año que podrán compensarse dentro de los 4 meses naturales siguientes a su realización.

2. Compensar económicamente en base a los conceptos salariales devengados.

b) Diferencias a favor de la empresa

1. Se compensarán mediante la realización de horas de trabajo en fechas convenidas de mutuo acuerdo dentro de los 4 meses naturales siguientes salvo que se justifique la imposibilidad de realizarlas. A este fin, la empresa dará todas las facilidades necesarias, tanto en la forma como en el tiempo. Cuando, por necesidades de la empresa, sea preciso disponer de horas de trabajo adicionales tendrán preferencia para realizarlas aquellos trabajadores y trabajadoras que sean deudores en dicho concepto.

2. En el caso de que, superado el indicado plazo de 4 meses, o aquel otro que hubieran acordado las partes cuando se haya acreditado la imposibilidad de efectuar la citada compensación en dicho período, no se hayan podido compensar las diferencias por circunstancias imputables a la empresa y no al trabajador, éste conservará el derecho a su salario, sin que pueda hacérsele compensar el que perdió con otro trabajo realizado en otro tiempo.

3. Los trabajadores y trabajadoras que hayan sido contratados por primera vez por la empresa dispondrán de un periodo de 4 meses para compensar las diferencias que puedan presentar en tiempo de trabajo efectivo.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 15-11-2024 | CVE 20241017360 1 | Pàg. 12-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 32. *Vacaciones*

1. Los trabajadores y trabajadoras comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio disfrutarán de un periodo de vacaciones de 30 días naturales retribuidos al año.

El cómputo del número de días de disfrute de vacaciones que corresponde a cada trabajador individualmente será proporcional al periodo trabajado comprendido entre el 1 de agosto del año anterior y el 31 de julio del año en que efectivamente se realizan las vacaciones.

La empresa dará cuenta a sus trabajadores y trabajadoras del plan de vacaciones previsto en su organización con un plazo máximo de 3 meses y mínimo de 2 meses de antelación a la fecha de disfrute.

2. Aquellos trabajadores y trabajadoras que a 31 de julio no tengan un año completo de antigüedad en la empresa, disfrutarán de la parte proporcional. En estos supuestos la empresa pactará con los trabajadores afectados alguna de las siguientes alternativas:

a) Disfrutar del número de días que realmente le correspondan, asignándole en los restantes de vacación general para el resto del personal a cualquier otro puesto de trabajo.

b) Disfrutar de todo el período de vacación general, recuperando previamente todo el tiempo vacacional al que no tiene derecho y percibiendo la totalidad del salario correspondiente a las vacaciones.

3. La empresa determinará los servicios y las personas que deban prestar servicio durante el período en el que la mayoría del personal realizará sus vacaciones reglamentarias, informando a los mismos, salvo fuerza mayor, con una antelación de 2 meses.

4. El trabajador o trabajadora que cese en la empresa percibirá la compensación de las vacaciones devengadas que tuviera pendientes de disfrutar. Si por cualquier causa hubiera disfrutado de mayor número de días, se le practicará la correspondiente deducción en la liquidación por cese.

Cuando el periodo 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 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, TRLET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto 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 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

5. Los matrimonios o parejas de hecho que trabajen ambos en empresa, contratados directamente por la misma, podrán coincidir un mínimo de 3 de las 4 semanas de su periodo vacacional o en su totalidad siempre y cuando ello sea posible organizativamente, a criterio de la empresa.

Artículo 33. *Movilidad Horaria o Cambio de Turno de Trabajo*

1. Cuando las necesidades de producción lo requieran, la empresa podrá cambiar la adscripción del personal de fabricación a otro turno distinto de aquél al que lo hubiera estado hasta la fecha. A tal efecto y como paso previo, la empresa solicitará personal voluntario para cambiar de turno. En el supuesto de que no surjan voluntarios cualificados para el desarrollo de las funciones o tareas a realizar o los mismos no fueran suficientes, los puestos del turno que tenga que ser reforzado y que no hayan sido cubiertos por voluntarios, lo serán de forma rotativa por los/las trabajadores/as de otros turnos.

Los cambios de adscripción de personal a turnos distintos a aquél al que lo hubieran estado hasta la fecha se notificarán con una antelación de 15 días al personal afectado y al Comité de empresa.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 15-11-2024 | CVE 20241017360 | Pàg. 13-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

2. Se considerará, a estos efectos, la preferencia de elección de turno establecida en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores a quienes cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Para ello se han de cumplir los siguientes requisitos:

a) Se solicitará por escrito la elección del turno con un mínimo de 15 días de antelación al inicio del curso.

b) Será requisito para la continuidad de esta preferencia la presentación trimestral de justificantes que acrediten la asistencia regular a las clases, excepto cuando se demuestre la imposibilidad de obtener dichos documentos. Y en su defecto, justificantes administrativos de los resultados de exámenes.

c) Se aportará justificante del pago de las tasas académicas.

3. Si un trabajador o trabajadora afectado por un cambio de adscripción a turno en virtud del sistema rotatorio establecido en el número 1 de este artículo, acreditare que está cursando con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, quedará eximido del citado cambio de adscripción si, en el plazo de 15 días desde que se le notificare el citado cambio, justifica tal situación presentando a la empresa la documentación contemplada en las letras b) y c) del apartado 2 de este artículo.

Artículo 34. *Horas Extraordinarias*

1. Tienen la condición de horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada normal.

2. Las horas extraordinarias deberán tener un carácter altamente excepcional. Se recuerda el estricto cumplimiento de las disposiciones legales, no debiendo superar el número de 80 horas al año, salvo las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes. La realización de las mismas lleva implícita la necesaria información previa al Comité de empresa y delegados de las secciones sindicales si existieren, así como la comunicación fehaciente de las horas extraordinarias realizadas en cada uno de los meses.

3. Cuando por motivos de imperiosa necesidad deban realizarse horas extraordinarias, éstas podrán computarse dentro de la jornada ordinaria mensual siguiente, si así lo acuerdan la empresa y los trabajadores afectados, con la intención de que la eliminación de horas extraordinarias sea la principal contribución que empresa y trabajadores y trabajadoras hagan para poner fin al crecimiento del paro.

4. Caso de ser remuneradas, las horas extraordinarias serán abonadas según los precios y niveles indicados en el anexo.

CAPÍTULO 6
Licencias y excedencias

Artículo 35. *Licencias Generales y Permisos*

A las parejas de hecho que acrediten su situación de acuerdo con los requisitos establecidos legalmente, se les reconocen los mismos derechos y obligaciones por lo que respecta a todos los permisos reconocidos en el presente artículo.

1. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales, por matrimonio o constitución de pareja de hecho o de derecho. El día de inicio del disfrute del permiso será a opción del trabajador o trabajadora, debiendo coincidir el día de la boda o de la constitución de la pareja de hecho dentro del período de los 15 días de licencia.

b) Por matrimonio de hijos, hermanos o padres y por adopción de hijos: 1 día laborable.

c) Cinco días laborables en el supuesto de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge, hijo, hijos políticos, yerno; nuera, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge. En caso de hospitalización y mientras ésta dure el trabajador o trabajadora podrá disfrutar de los días de permiso en días diferentes al del hecho causante y el siguiente siempre que esto no implique incremento de días laborables de permiso.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 15-11-2024 | CVE 20241017360 | Pàg. 14-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

d) Hasta tres días laborables por fallecimiento del cónyuge, hijos, hijos políticos, yerno; nuera, padres o padres políticos, hermanos de uno u otro cónyuge del trabajador o trabajadora.

e) Por fallecimiento de nietos y abuelos 2 días laborables.

f) En las situaciones contempladas en los apartados d) y e) cuando el trabajador necesitase hacer un desplazamiento superior a 200 km. el plazo se ampliará hasta un máximo de cinco días.

g) En los casos de asistencia a una consulta de medicina general, pública o privada, hasta 25 horas al año que podrán también ser utilizadas para acompañar al cónyuge, padre, madre o hijos y para aquellos supuestos de enfermedad de un hijo menor de 18 años que requiera reposo domiciliario, bajo prescripción facultativa. Superados estos límites, las licencias podrán concederse, pero sin sueldo, salvo en caso de recuperación del tiempo que supere el autorizado. Deberá justificarse la visita y la duración de la misma.

h) En los casos de visita al médico especialista, prescrita por el facultativo de medicina general: por el tiempo necesario y debidamente justificado. El caso contemplado en este apartado se entiende referido a visita del propio trabajador o trabajadora y a especialista colegiado, cuando los horarios de visita coincidan con la jornada laboral.

i) Por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el sufragio activo: el tiempo necesario.

j) Por traslado del domicilio habitual: 1 día laborable.

2. El trabajador o trabajadora debe acreditar documentalmente ante la empresa el hecho y demás circunstancias que den lugar al disfrute de la licencia retribuida.

3. Las licencias se solicitarán por escrito al mando correspondiente con la máxima antelación posible.

Se exceptúan los casos de urgencia, en los que el trabajador o trabajadora deberá comunicar el hecho a la empresa dentro de las primeras 24 horas, sin perjuicio de su posterior justificación.

4. Las licencias se concederán en las fechas en que acontezcan los hechos que las motiven, comenzando su cómputo el primer día laborable inmediatamente posterior.

5. En el caso que se superpongan simultáneamente distinta causa de licencia, se concederá únicamente aquella que tenga atribuida un mayor número de días de disfrute.

Artículo 36. *Paternidad, Maternidad y Lactancia*

En todo lo relativo a estos supuestos se estará a las previsiones contenidas en lo dispuesto en el vigente redactado del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y lo establecido en el RDL 6/2019 de 1 de marzo de medidas urgentes por la garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo en el empleo y ocupación, que modifica, entre otros, los artículos 37.4, relativo a la lactancia, y 48, suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, del TRLET.

Artículo 37. *Excedencias Voluntarias*

1. Los trabajadores o trabajadoras con una antigüedad mínima de 1 año en la empresa tienen derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor de 5 años, salvo pacto expreso entre las partes en el cual se acuerde una duración inferior.

2. La petición deberá formularse por escrito, con una antelación mínima de 30 días a la fecha en que pretenda iniciarse la excedencia, detallando la duración y el motivo de la misma.

3. El trabajador o trabajadora que haya permanecido en excedencia no podrá volver a solicitar otra hasta que haya transcurrido un mínimo de 4 años desde la fecha de su reingreso en la empresa.

4. Concedida la excedencia por un plazo determinado, no será objeto de prórroga ni podrá anticiparse el reingreso, salvo pacto expreso entre las partes.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 15-11-2024 | CVE 20241017360 1 | Pàg. 15-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 38. *Excedencia por Nacimiento del Hijo*

1. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años, a contar desde la fecha de nacimiento del hijo, en los términos y condiciones previstas al respecto en el Estatuto de los Trabajadores.

De acuerdo con el artículo 46.3 del TRLET, la excedencia por cuidado de un hijo, tanto si es por naturaleza, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, computa a partir de la fecha de nacimiento o de la resolución judicial o administrativa.

2. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso pondrá fin al que se viniera disfrutando.

3. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

4. Se deberá solicitar la excedencia, concretando el tiempo de su duración, dentro de los 15 días siguientes a la fecha de nacimiento del hijo.

5. El trabajador o la trabajadora que se encuentre en situación de excedencia deberá solicitar la reincorporación a la empresa mediante escrito formulado 1 mes antes de finalizar el disfrute de la misma.

Artículo 39. *Excedencias por Nombramiento de un Cargo Público o Sindical*

1. El trabajador o trabajadora que sea designado/a o elegido/a para ocupar un cargo público o sindical de carácter provincial o equivalente, o superior, incompatible con la normal prestación de servicios para la empresa, pasará a la situación de excedencia forzosa, cualquiera que sea su antigüedad, la cual le será concedida por el tiempo que dure su mandato.

2. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo y no quedará condicionado a la existencia de vacante.

3. El tiempo de excedencia forzosa se computará a efectos de antigüedad.

Artículo 40. *Reingreso de las Excedencias Voluntarias*

1. El trabajador o trabajadora que desee reingresar en la empresa transcurrido el período de excedencia, deberá solicitarlo por escrito con una antelación mínima de 1 mes a la fecha de finalización de la excedencia. De no hacerlo así, perderá el derecho al reingreso.

2. El trabajador o trabajadora que haya solicitado su reingreso conserva sólo un derecho preferente a cubrir las vacantes de igual o similar grupo profesional al suyo que hubiera o se produjeran.

3. El derecho de preferencia regulado en el apartado anterior se extinguirá cuando se ofrezca una plaza adecuada al trabajador o trabajadora excedente y la misma sea rechazada por el mismo.

4. En el caso de que la excedencia fuera por cuidado de hijos o familiares, durante el primer año la persona trabajadora tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo. Una vez transcurrido este periodo, la reserva queda referida a un puesto de trabajo del mismo grupo o categoría profesional equivalente. No obstante, si el trabajador forma parte de una familia que tiene reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva del puesto de trabajo se extiende hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses cuando se trate de una categoría especial.

CAPÍTULO 7
Régimen Salarial

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 15-11-2024 | CVE 20241017360 1 | Pàg. 16-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 41. *Normas Generales*

1. Los conceptos salariales regulados en el presente Convenio son los siguientes:

a) Salario convenio.
b) Gratificaciones extraordinarias.
c) Plus de nocturnidad.
d) Plus voluntario absorbible.
e) Plus tóxico.
f) Complemento Ad Personam.

2. La enumeración de los anteriores conceptos no significa que cada uno de los trabajadores y trabajadoras de la empresa los perciba todos. Las retribuciones individuales vienen impuestas en razón de las circunstancias subjetivas y objetivas del trabajador o trabajadora, según se desarrolla en los artículos siguientes.

3. La distribución salarial del personal de nueva incorporación y del personal subrogado se realizará en base a los nuevos conceptos salariales establecidos.

4. En el anexo 2 se encuentran recogidas las cantidades brutas anuales correspondientes a salario convenio.

Las tablas salariales de Doga, SA evolucionarán según los acuerdos que se negocien periódicamente entre los representantes de la Dirección y de los trabajadores de la empresa, y que para la vigencia del presente Convenio colectivo son los recogidos en el artículo 47 de esta norma.

Artículo 42. *Salario Convenio*

Los valores del salario convenio serán los incluidos en el anexo 2 del presente Convenio.

Artículo 43. *Gratificaciones Extraordinarias*

1. Como complementos salariales de vencimiento superior al mes, existen 3 gratificaciones extraordinarias anuales: junio, octubre y Navidad.

2. Para el personal en activo a 1 de enero de 2012, y como condición Ad Personam, la paga de octubre tendrá un importe fijo de 2.021,37€ brutos. Para estos trabajadores tal paga extraordinaria tendrá la denominación de Paga de octubre Ad Personam.

Para aquellos trabajadores con un salario bruto anual superior al referenciado en las tablas salariales de Doga, las pagas de junio y Navidad se calcularán a razón de 30 días de salario convenio y 25 días de Plus voluntario absorbible y complemento Ad Personam.

Para el personal de nueva incorporación a partir del 1 de enero de 2012, las gratificaciones extraordinarias de junio, octubre y Navidad ascenderán a los importes que en cada momento se publiquen en las tablas salariales de Doga, anexo 2.

Las mismas se revalorizarán anualmente tomando en consideración los incrementos pactados en esta norma colectiva para cada uno de sus años de vigencia.

3. Las fechas de abono y los períodos de devengo para cada gratificación serán las siguientes:

a) Gratificación de junio: Se hará efectiva el día 30 de junio, y su devengo será desde el día 1 de julio del año anterior hasta el 30 de junio del año en curso.

b) Gratificación de octubre: Se hará efectiva el día 30 del propio mes de octubre y su devengo será desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre del año en curso. Los trabajadores o trabajadoras que causen baja en la empresa por cualquier motivo entre el 1 de noviembre y el 31 de diciembre del año en curso no sufrirán ningún descuento por las cantidades no devengadas y anticipadas por este concepto.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 15-11-2024 | CVE 20241017360 1 | Pàg. 17-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

c) Gratificación de Navidad: Se hará efectiva como máximo el 22 de diciembre o el anterior día hábil de ser este festivo. Las fechas de devengo serán desde el día 22 de diciembre del año anterior hasta el 21 de diciembre del año en curso.

4. Los trabajadores y trabajadoras que tengan una antigüedad inferior al año en las fechas finales de devengo reseñadas en el apartado anterior, percibirán 1/365 por cada día devengado de cada período.

5. Los trabajadores y trabajadoras que cesen, percibirán la parte proporcional de las gratificaciones que hayan devengado con arreglo al mismo criterio establecido en los dos apartados anteriores.

6. De los importes devengados en las gratificaciones extraordinarias de junio, octubre y Navidad, será deducida la parte proporcional que corresponda a las horas no trabajadas.

Artículo 44. *Plus de Nocturnidad*

1. Su devengo nace del hecho objetivo de prestar servicios ordinarios en el turno de noche y dejará de devengarse, por lo tanto, cuando el trabajador o trabajadora que lo viniera percibiendo pasase a realizar, por cualquier causa, un horario de trabajo diurno.

2. Los trabajadores y trabajadoras que presenten servicios en horario nocturno, ya sea total o parcialmente, se abonarán por este concepto 2,77€ por hora efectiva trabajada en el indicado horario.

Artículo 45. *Plus Tóxico*

1. Si como consecuencia de la evaluación obligatoria de riesgos profesionales, de conformidad con el artículo 16 de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales, se derivasen exposiciones a riesgos profesionales especialmente penosos y peligrosos, así como los que vienen siendo considerados como tóxicos y hasta que no sean eliminados los riesgos especialmente tóxicos, penosos o peligrosos, se pagarán 6,06€ diarios por jornada completa y 3,03€ por media jornada.

2. La percepción por este concepto se reducirá a la mitad cuando el trabajador realice estos servicios durante un periodo superior a 60 minutos por jornada y no exceda de media jornada.

Artículo 46. *Incremento y Revisión Salarial*

Tal y como se establece en el artículo 41, durante la vigencia temporal del Convenio colectivo de Doga, SA, expresamente se establecen los siguientes incrementos salariales sobre los conceptos que se revisan habitualmente:

a) Incremento

- Año 2022: 4% sin revisión salarial por diferencias de IPC.
- Año 2023: 4,2% sin revisión salarial por diferencias de IPC.
- Año 2024: 4% sin revisión salarial por diferencias de IPC.

Aquellos trabajadores que no tengan 1 año completo de antigüedad cobrarán la parte proporcional del tiempo trabajado.

b) Cláusula de garantía salarial

Una vez que sean constatados oficialmente por el Instituto Nacional de Estadística, INE, el IPC de los años 2022, 2023 y 2024 a 31 de diciembre, se efectuará una revisión técnica sobre el salario bruto anual de 2024, sin efectos retroactivos y aplicable a partir de 1 de enero de 2025, consistente en:

- Si la diferencia de la suma de las inflaciones a 31 de diciembre de los años 2022, 2023 y 2024 y la suma de los incrementos salariales pactados para los mismos años, según los detallado en el punto 2, o sea un 12,20%, fuera igual o inferior a 1, se aplicará el 100% de la diferencia resultante.

(IPC 2022 + IPC 2023 + IPC 2024) – (4% + 4,2% + 4%) = o inferior a 1 = 100%

Ejemplo: (5,7% + 4% + 3,5%) – (4% + 4,2% + 4%) = 1 * 100% = 1%

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 15-11-2024 | CVE 20241017360 1 | Pàg. 18-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

– Si la diferencia de la suma de las inflaciones a 31 de diciembre de los años 2022, 2023 y 2024 y la suma de los incrementos salariales pactados para los mismos años, según los detallado en el punto 2, o sea un 12,20%, fuera superior a 1, se aplicará un 100% al primer punto y un 95% a lo que exceda del 1.

(IPC 2022 + IPC 2023 + IPC 2024) – (4% + 4,2% + 4%) es superior a 1 se aplica = 100% al primer punto y el 95% a lo que exceda del 1.

Ejemplo:

(5,7% + 5% + 3%) – 12,20 % = 1,50%

(1*100% + 0,50 * 95%) = 1,48%

No se aplicará si la diferencia resultante fuera negativa.

CAPÍTULO 8
Métodos, Tiempos, Rendimientos y Primas

Artículo 47. *Medición de Tiempos*

Por medición de tiempos se entiende la aplicación de una o varias técnicas para determinar el tiempo que debe invertir un trabajador o trabajadora cualificado en llevar a cabo una tarea definida, efectuándola según una norma de ejecución preestablecida por la empresa.

Artículo 48. *Tiempos. Unidades*

1. La unidad de tiempo que se emplea en la empresa es la diezmilésima de hora, es decir, la hora dividida en 10.000 partes.

2. Un minuto sexagesimal equivale a 166,66 diezmilésimas de hora.

Artículo 49. *Fijación de Tiempos. Norma General*

La fijación de tiempos es una tarea que corresponde única y exclusivamente a la Dirección de la empresa, que la realizará a través del personal de métodos y tiempos de acuerdo con lo establecido en la presente normativa.

Artículo 50. *Sistema de Aplicación*

Los procedimientos existentes para la fijación de tiempos de posible aplicación según las necesidades o tipos de trabajo a medir se clasifican en dos grupos:

a) Muestreo del trabajo: Es la técnica que permite determinar, mediante muestreo estadístico y observaciones aleatorias, la actividad de los trabajos observados.

b) Estudios de tiempos con cronómetro: Es la técnica de medición del trabajo empleada para registrar los tiempos y ritmos de trabajo correspondientes a los elementos de una tarea definida, efectuada en condiciones determinadas, y para analizar los datos a fin de averiguar el tiempo requerido para efectuar la tarea según una norma de ejecución preestablecida, denominada método de trabajo.

Artículo 51. *Proceso de Fijación de Tiempos*

Con la finalidad de aclarar el procedimiento que se sigue en la fijación de tiempos, se indican a continuación los puntos más representativos de este proceso:

1. Estudio detallado del método de trabajo.

2. Descomposición de la operación en elementos de trabajo, que son las diferentes etapas lógicas en que se pueden descomponer las fases u operación a medir.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 15-11-2024 | CVE 20241017360 1 | Pàg. 19-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

3. Medir el tiempo, según la técnica de medición que se crea más correcta, correspondiente al trabajo de cada elemento. Si la técnica que se emplea para la medición es la del cronómetro, se aplicarán a los tiempos reales los coeficientes correspondientes de actividad apreciada (actividad normal =100 por 100). El tiempo obtenido a través de esta medición se denominará tiempo normal.

4. A cada tiempo normal de un elemento de trabajo se aplicarán el suplemento por necesidades personales, excepto en los puestos que dispongan de comodín, y los suplementos que procedan. A este resultado se le llamará tiempo estándar.

5. A la suma de todos los tiempos estándar de los distintos elementos que componen una operación se le llama tiempo estándar total y se expresa en diezmilésimas de hora.

6. En todos los puestos de trabajo deberá constar el método de trabajo y los tiempos aplicados.

CAPÍTULO 9
Beneficios Sociales

Artículo 52. *Principios Generales*

1. Los beneficios que se establecen en el presente capítulo no tienen el carácter legal de salario, al no requerir contraprestación específica de la persona trabajadora.

2. Por lo tanto, según su naturaleza, serán prestaciones de asistencia social o complementarias a las reglamentarias de la Seguridad Social.

3. Para tener derecho a las mismas, aparte de los requisitos específicos que puedan establecerse para cada supuesto, la persona beneficiaria deberá acreditar documentalmente ante la empresa o ante el organismo que proceda las circunstancias que den lugar al nacimiento del derecho.

4. Las cantidades que se detallan en los siguientes artículos tiene el carácter de brutas. De las mismas se detraerán las cargas que reglamentariamente las graven.

5. En todos los supuestos se deberá informar a la empresa, por el medio más rápido y fehaciente, dentro de las 24 horas siguientes a la concurrencia de cualquiera de las situaciones reguladas en el artículo siguiente.

Artículo 53. *Complemento por Incapacidad Temporal*

Con la finalidad de completar las prestaciones establecidas por la Seguridad Social, la empresa las suplementará de acuerdo con las siguientes condiciones:

a) Enfermedad

1. La empresa abonará, durante el mes de febrero del año siguiente, la diferencia entre el salario promedio de 3 meses y las prestaciones económicas percibidas en aquellas situaciones de baja por enfermedad que el 31 de diciembre hayan finalizado y que no hayan coincidido con un período de vacaciones reglamentarias o convenidas.

2. Para acogerse a los beneficios de esta cláusula, se fija el tope máximo individual de absentismo en un 3% y el límite de personas beneficiadas en un 15% de la plantilla media del año, perdiéndose el derecho a la percepción en caso de incumplimiento de cualquiera de estos requisitos. Si esta circunstancia concurriese en algún ejercicio, Comité y empresa decidirán la procedencia de su aplicación estudiando las circunstancias individuales de cada trabajador o trabajadora afectado o afectada.

3. En el caso de horas no trabajadas durante el mes de diciembre, y siempre que se cumplan las condiciones indicadas, se concederá un plazo hasta el día 31 de enero para recuperarlas a fin de reducir al máximo posible el absentismo individual.

4. Se entiende a estos efectos que absentismo es cualquier falta de asistencia al trabajo o de permanencia en el puesto de trabajo, excepción hecha de:

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 15-11-2024 | CVE 20241017360 | Pàg. 20-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

a) Los permisos concedidos previa justificación y de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores.

b) Las visitas a médicos especialistas colegiados, cuando se justifique su necesidad y el tiempo invertido.

c) Las horas dejadas de trabajar por cualquier causa que sean recuperadas antes de finalizar el año y, en su caso, hasta el 31 de enero del año siguiente.

d) En todo caso, no serán computables a efectos de cuantificación las ausencias, previa y debidamente justificadas, dentro de lo establecido legalmente, en los siguientes supuestos:

– Las ausencias contempladas en el artículo 37, apartados 3, 4 y 5 del vigente Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

– Los supuestos de suspensión contemplados en el artículo 45.1 del citado Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores con las siguientes excepciones:

o El contemplado en la letra c) del mentado apartado 1, cuando se trate de ausencias de una duración inferior a 20 días, salvo en los supuestos de hospitalización del trabajador o como consecuencia de accidente laboral.

o El contemplado en la letra i) del apartado 1, en los casos de riesgo de accidente, cuando la suspensión no haya sido decretada por la Autoridad Laboral o lo decida la propia empresa.

e) Las horas no trabajadas cuyo origen sea la visita al médico de cabecera.

5. Adicionalmente, existirá un fondo destinado a incrementar las percepciones del personal que haya causado baja por enfermedad y que, por las circunstancias que concurran, justifique su devengo. El importe de dicho fondo será de 4.207,08€ anuales. Esta cantidad es un fondo único y común para todas aquellas empresas adscritas al antiguo convenio Doga SA 2008–2011, y el reparto se efectuará de la misma manera que se ha venido realizando hasta la fecha, teniendo en cuenta a los trabajadores y trabajadoras de Doga y Doga Gestió. Este fondo se administrará a través de una Comisión Paritaria formada por la empresa y el Comité de la misma. En todo caso el total de percepción individual no podrá superar el salario medio de los 3 meses anteriores a la baja.

A los efectos de su distribución se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:

a) Enfermedad adquirida o sobrevenida.
b) Nivel de cargas familiares.
c) Ingresos únicos o múltiples en la familia.
d) Haber sido beneficiario en años anteriores.

6. Se abonará el 100% en las bajas de IT en los siguientes casos:

– Bajas de IT por tratamiento oncológico, desde el primer día de la baja.
– Bajas de IT que deriven en una intervención quirúrgica en el plazo de 1 mes desde la fecha de la baja.

b) Accidente de trabajo

Se considerarán accidentes de trabajo todos aquellos que se produzcan dentro del recinto de la empresa por cualquier causa. Asimismo, se considerará accidente de trabajo el que pueda ocurrir en el itinerario que cada persona efectúe desde su domicilio al centro de trabajo o viceversa.

En aquellos casos en que el motivo de la baja se haya producido unos días antes de la misma, se considerará como accidente de trabajo si consta en el registro de servicios efectuados en el botiquín de la empresa o bien si se puso en conocimiento del encargado o jefe.

En todos estos casos se percibirá el 100% del salario en base al promedio de los 3 meses anteriores a la fecha del accidente.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 15-11-2024 | CVE 202410173601 | Pàg. 21-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

c) Intervención quirúrgica

Cuando la incapacidad temporal sea motivada por una intervención quirúrgica, la empresa abonará el 100% del salario desde el primer día hasta el final del período postoperatorio que, generalmente, se prevea en cirugía para cada caso.

Se abonará el 100% del salario en los supuestos en los que el trabajador o trabajadora tenga que ser internado en un centro hospitalario para el tratamiento de una enfermedad sobrevenida.

Artículo 54. *Ayuda Escolar*

1. Se concederá a razón de 12 meses al año y en la cuantía que a continuación se detalla, por cada hijo menor de 18 años.

Edades	Importe por mes e hijo
Menores de 3 años	31,80€
Desde 3 años hasta 17 años	63,59€

El pago se efectuará mensualmente salvo petición razonada por escrito solicitando un pago único en la nómina del mes de agosto.

La cuantía de la asignación correspondiente se regirá por las siguientes normas:

a) Cambio de edad hasta el día 15 del mes. Se abonará la asignación de mayor cuantía.

b) Cambio de edad desde el día 16 del mes. Se abonará la asignación de menor cuantía.

En el caso de nacimiento se abonará a partir del día primero del mes en que se haya producido.

El trabajador o trabajadora que tenga hijos con edades comprendidas entre los 16 y los 17 años deberá justificar que los mismos no trabajan. En caso contrario, perderá el derecho a percibir la mencionada ayuda.

Será condición imprescindible para su cobro la acreditación de la matriculación y asistencia al centro, en caso de hallarse el hijo del beneficiario en edad escolar.

2. Los trabajadores y trabajadoras de la empresa que tengan hijos a su cargo mayores de 18 años y que los mismos no tengan ingresos propios, tendrán derecho a cobrar, como máximo, una anualidad de la ayuda escolar siempre que cumplan los requisitos que a continuación se relacionan:

a) Que se hayan matriculado en una carrera universitaria o ciclo superior de formación profesional, en un centro público o privado, si no existe oferta en centro público, reconocido oficialmente, y que aporten a la empresa la documentación acreditativa dentro del mes siguiente a la fecha de matriculación en cada uno de los años.

b) En los casos de estudios universitarios: El total de los créditos necesarios para aprobar la carrera se dividirá entre 3. La primera anualidad se pagará con la aprobación de un tercio de los créditos necesarios, la segunda anualidad se pagará con la aprobación de dos tercios.

En los casos de ciclos superiores de formación profesional: que aprueben la totalidad de las asignaturas/créditos/horas correspondientes a un curso impartido en un periodo lectivo normal de octubre a junio.

c) En todo caso el número de anualidades percibidas por hijo en aplicación de este Convenio y los anteriores no podrá superar a 3, y para tener derecho al cobro de la tercera anualidad deberán acreditar la obtención del título oficial correspondiente.

d) Las ayudas concedidas por este concepto no podrán superar el límite anual de 4.808,10€. La distribución de este fondo se realizará de la misma manera que se ha venido realizando hasta la fecha. El importe de dicho fondo es una cantidad única y común para todas aquellas empresas adscritas al antiguo

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 15-11-2024 | CVE 20241017360 1 | Pàg. 22-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

convenio Doga, SA 2008–2011, y el reparto se realizará de la misma manera que ha venido realizado hasta la fecha, teniendo en cuenta a los trabajadores y trabajadoras de Doga y Doga Gestió. Una vez acreditado el cumplimiento de los requisitos se percibirá la ayuda escolar en un sólo pago en el mes de enero.

3. En el caso de que ambos cónyuges sean trabajadores de la empresa, solamente percibirá esta ayuda uno de ellos que, salvo acuerdo en contra, será quien tenga reconocido el derecho a las prestaciones de protección a la familia del hijo o hijos de que se trate.

Artículo 55. *Ayuda a Personas con Discapacidad Física o Psíquica*

1. Aquellos trabajadores y trabajadoras que tengan a su cargo un hijo o hija con discapacidad física o psíquica por el Departament de Treball, Afers Socials i Families, o el organismo que en el futuro pudiera adquirir sus competencias, percibirán una asignación mensual del 200% de la ayuda escolar máxima que se pague en cada momento, durante los 12 meses del año. Este derecho quedará extinguido en el momento en que el hijo o hija desarrolle alguna actividad de la que obtenga ingresos cuyo importe anual supere el Salario Mínimo Interprofesional en más de un 25%.

2. La percepción de esta ayuda es incompatible con la ayuda escolar regulada en el artículo anterior, por lo que no pueden percibirse ambas por un mismo hijo.

3. En el caso de que ambos cónyuges sean trabajadores de la empresa, solamente percibirá esta ayuda uno de ellos, que, salvo acuerdo en contra, será quien tenga reconocido el derecho a las prestaciones de protección a la familia del hijo o hija de que se trate.

4. Esta ayuda será cancelada cuando no sean aportados los documentos o justificantes que la empresa puede solicitar en todo momento.

Artículo 56. *Seguro de Accidente*

1. La empresa mantendrá un contrato o póliza de seguro que cubra los riesgos de muerte e incapacidad permanente de todos los trabajadores y trabajadoras de la misma derivada de un accidente no laboral.

2. El riesgo de muerte cubre la producida por accidente no laboral. Serán beneficiarios, en caso de muerte, quienes de forma expresa haya manifestado el trabajador o trabajadora en escrito dirigido a la empresa, o los herederos legales caso de que no exista manifestación expresa.

3. El riesgo de incapacidad cubierto es el de permanente y absoluta, debiendo someterse el trabajador o trabajadora afectado a las revisiones que la compañía aseguradora considere necesarias, sin perjuicio de que para el cobro de la referida indemnización la condición de incapaz permanente absoluto deberá ser reconocida de forma firme por la Administración de la Seguridad Social competente o, en su caso, por sentencia judicial firme. El beneficiario es, en este caso, el propio trabajador.

4. La cantidad asegurada para ambas contingencias es de 18.030.36€, de los cuales sólo será responsable del pago la compañía aseguradora con la que se suscriba la póliza, siendo únicamente responsable la empresa de contratar la póliza que cubra el riesgo y de pagar las correspondientes primas anuales en la medida que el presente pacto se mantenga en éste y en los sucesivos convenios, pero nunca del pago subsidiario de la suma asegurada si, por cualquier causa, la compañía no respondiere.

5. Esta obligación contraída por la empresa anula y sustituye cualquier otra que en la actualidad o en el futuro pudiera establecerse por ley.

6. Sin perjuicio de la eficacia retroactiva del presente Convenio a fecha de 1 de enero de 2022, el contenido de este artículo no tendrá eficacia retroactiva por lo que no será aplicable a accidentes acontecidos con anterioridad al día siguiente de la publicación de la totalidad del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Barcelona.

Artículo 57. *Anticipos Salariales*

Todo trabajador o trabajadora con antigüedad superior a 1 año podrá solicitar un anticipo salarial equivalente a una paga extraordinaria, que será cancelado en el momento en que se haga efectiva la siguiente o primera paga extraordinaria. La empresa se obliga a atender dichas peticiones hasta un número equivalente al 20% de la plantilla en cada uno de los semestres del año.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 15-11-2024 | CVE 202410173601 | Pàg. 23-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 58. *Ayuda Financiera*

La empresa se compromete a avalar 10 créditos de 901,52€ cada uno, y con una duración máxima de 1 año cada uno de ellos, con destino a los trabajadores y trabajadoras que, con petición razonada basada en una necesidad demostrable y previo informe favorable del Comité de empresa, lo soliciten.

Será condición imprescindible para beneficiarse de esta cláusula tener 1 año de antigüedad en la empresa y ser mayor de edad. Al mismo tiempo el trabajador o trabajadora no podrá solicitar un nuevo crédito hasta haber cancelado el anterior.

Los intereses que ocasionen los citados créditos serán pagados por mitad entre el trabajador o trabajadora que lo obtenga y la empresa. Esta tendrá la facultad de elegir la institución financiera que haya de conceder el crédito.

Si un trabajador o trabajadora acogido a los beneficios de esta cláusula causare baja por cualquier motivo tendrá la obligación de liquidar inmediatamente la deuda, a cuyo efecto la empresa podrá retener las cantidades que se le adeudaren en garantía del cumplimiento de dicha obligación.

Sin perjuicio de lo dispuesto en este artículo, la empresa podrá ampliar el límite del crédito a avalar y el plazo de amortización hasta el triple de lo estipulado si el Comité de empresa así lo solicitase en beneficio de un trabajador o trabajadora que justifique la existencia de una necesidad grave.

Artículo 59. *Promoción de Estudios*

Con objeto de que los trabajadores y trabajadoras se formen profesionalmente y aumenten su nivel de conocimientos por medio de cursillos, formación profesional, ciclos formativos y estudios universitarios, relacionados todos ellos con la actividad de la empresa y la profesión del trabajador o trabajadora dentro de la misma, se regulan las siguientes ayudas:

a) Estudios de formación profesional, ciclos formativos y estudios universitarios y cursos de acceso a la universidad y a ciclos formativos

1. Se establece un fondo anual de 1.502,53€. Esta cantidad es un fondo único y común para todas aquellas empresas adscritas el antiguo convenio Doga SA 2008–2011, y el reparto se realizará de la misma manera que se ha venido realizando hasta la fecha, teniendo en cuenta a los trabajadores y trabajadoras de Doga y Doga Gestió. Los beneficiarios serán los trabajadores y trabajadoras que, teniendo 1 año de antigüedad en la empresa, hayan puesto en conocimiento de la misma y del Comité la iniciación de estudios de ciclos formativos de grado medio, ciclos formativos de grado superior o universitarios en los que la obtención del título reglamentario exija más de un año académico.

Los cursos de preparación de acceso a la universidad para mayores de 25 años y acceso a los ciclos formativos quedan incluidos dentro de esta ayuda.

2. Ciclos formativos y estudios universitarios: El total del fondo anual se distribuirá equitativamente con un límite máximo de 300,50€ por año y trabajador, entre los que cumplan los requisitos exigidos en el párrafo anterior y obtengan el certificado acreditativo de haber aprobado la totalidad de las asignaturas correspondientes a un curso impartido en un periodo lectivo normal de octubre–junio durante la vigencia de este Convenio. En los casos de estudios universitarios el cálculo del curso lectivo se realizará dividiendo el total de créditos correspondientes a la carrera, entre los años establecidos para obtener dicho título. Un curso lectivo normal tendrá como equivalente el total de créditos que se obtenga de dicha división.

Cursos de acceso a la universidad y a ciclos formativos: En estos casos el importe máximo será de 225,38€, equivalente al 75% de la ayuda de los estudios reglados, siempre y cuando la persona presente los justificantes de pago por un importe igual o superior a esta cantidad y haya aprobado el examen de acceso.

3. La empresa otorgará un permiso por el tiempo necesario para asistir a los cursos hasta un máximo de 1 hora por día de trabajo que se deba asistir a escuela o centro de formación, incluidos los exámenes, previa justificación por parte del trabajador.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 15-11-2024 | CVE 20241017360 1 | Pàg. 24-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

b) Cursos de Formación Profesional

1. Se establece un fondo anual de 6.010,12€. Esta cantidad es un fondo único y común para todas aquellas empresas adscritas el antiguo convenio Doga, SA 2008–2011, y el reparto se realizará de la misma manera que se ha venido realizando hasta la fecha, teniendo en cuenta a los trabajadores y trabajadoras de Doga y Doga Gestió cuyos beneficiarios serán los trabajadores que, teniendo 1 año de antigüedad en la empresa, hayan puesto en conocimiento de la misma y del Comité la iniciación de cursillos o estudios profesionales de duración inferior al año y que el mismo se realice fuera del horario laboral.

2. El fondo se distribuirá de acuerdo con los baremos que más abajo se detallan entre los trabajadores y trabajadoras que hayan cumplido los requisitos exigidos en el párrafo anterior y que obtengan, a su vez, un certificado acreditativo de haber aprobado o, en su defecto, de asistencia en un 80% de las horas presupuestadas en cada curso.

Los baremos de reparto serán los siguientes:

Total horas cursos anuales	Puntos
Entre 26 y 50 horas	1
Entre 51 y 75 horas	1.5
Entre 76 y 100 horas	2
Entre 101 y 125 horas	2.5
Entre 126 y 150 horas	3
Más de 151 horas	3.5

3. El valor del punto será un cociente cuyo numerador será 6.010,12€ y cuyo denominador será la suma de los puntos obtenidos por el conjunto de los trabajadores y trabadoras. El valor del punto no podrá ser superior en ningún caso a 60,10€.

4. Las ayudas de promoción de estudios tendrán como prioridad la formación presencial. No obstante, en los casos de acciones formativas a distancia se podrá optar a estas ayudas cuando haya un fondo sobrante, una vez distribuidas las ayudas de formación presencial, siendo el importe del punto en este caso equivalente a la mitad de la formación presencial con un máximo de 30,05€.

c) Si una vez efectuada la liquidación conforme se dispone en los apartados a) y b), dentro de la vigencia de este Convenio, uno de los fondos no se hubiera agotado totalmente, el excedente se aplicaría a los otros, respetando los límites de percepción establecidos.

Los menores de 18 años quedan exceptuados del requisito de antigüedad a los efectos previstos en los apartados a) y b).

d) Si como consecuencia del modelo de distribución de los fondos regulados en este artículo quedase algún remanente, éste se pondrá a disposición de la Comisión de formación para que la misma decida su aplicación.

Artículo 60. *Jubilación. Jubilación Parcial y Contrato de Relevo*

1. Mientras las necesidades organizativas de la empresa y las condiciones de la producción y el mercado lo permitan, durante la vigencia del presente Convenio, los trabajadores y trabajadoras podrán acogerse voluntariamente a la jubilación parcial al cumplir la edad legalmente prevista a tal efecto, en la forma y condiciones previstas en el artículo 12.6 y 12.7 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones concordantes y valorará de forma individual las peticiones que se planteen en cada caso respecto a otras situaciones, atendiendo siempre al marco legal vigente.

2. La jornada de trabajo y retribución del jubilado parcialmente experimentarán en su duración e importe el máximo de reducción que permita la legislación. No obstante, mediante acuerdo entre el jubilado parcialmente y la empresa, podrá pactarse una reducción diversa a la indicada si bien siempre teniendo en cuenta las previsiones mínimas y máximas previstas al efecto en redactado del artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y normativa de desarrollo.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 15-11-2024 | CVE 20241017360 1 | Pàg. 25-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Por cada trabajador que reduzca su jornada por jubilación parcial, la empresa contratará otro trabajador mediante un contrato de relevo, a jornada completa o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo con las partes por periodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

3. En el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6 del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato de relevo deberá alcanzar al menos una duración igual al resultado de sumar 2 años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme al texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante.

4. En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria prevista en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo supuesto, el contrato se prorrogará automáticamente por periodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

5. Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6 del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

6. El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

7. La jornada laboral de los trabajadores y trabajadoras jubilados parcialmente se acumulará en un solo período de días laborables ininterrumpidos. La distribución de los períodos de prestación de servicio se hará procurando el máximo de equidad con adecuación al calendario, tanto de días laborables como de descansos que se pacten anualmente para toda la plantilla. No obstante, mediante acuerdo entre el jubilado parcialmente y la empresa, podrá pactarse un período diferente de realización de días laborables.

8. Los contratos de relevo temporales formalizados se convertirán en indefinidos transcurridos 3 años desde la fecha de ingreso en la empresa del trabajador o trabajadora relevista, incluidos los contratos de trabajadores de empresas de trabajo temporal y contratos temporales realizados directamente con la empresa.

9. La empresa se compromete a facilitar la jubilación de los trabajadores que hayan cumplido los 64 años y manifiesten su deseo de acogerse a lo establecido en la Ley 27/2011 de 1 de agosto sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

10. En todo lo no previsto en el presente artículo se estará a lo regulado en el artículo 12.6 y 12.7 del Estatuto de los Trabajadores y normativa de desarrollo, con especial relevancia a lo desarrollado en el artículo 1 del Real Decreto Ley 20/2018, de 7 de diciembre, de medidas urgentes para el impulso de la competitividad económica en el sector de la industria y el comercio en España.

Artículo 61. *Natalidad*

Se fija la cuantía por natalidad en 400,00€ por cada hijo o hija que nazca de personas trabajadoras al servicio de la empresa, que se pagará a los beneficiarios previa presentación del libro de familia. En el caso de prestar servicio en la empresa ambos cónyuges, únicamente será percibido por uno de ellos.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 15-11-2024 | CVE 202410173601 | Pàg. 26-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 62. *Indemnización por Fallecimiento*

Tendrán derecho a percibir una indemnización total y única de 3.000,00€ los herederos legales del trabajador o trabajadora que así se acrediten debidamente, que estuviese en situación de alta en la empresa el día anterior al fallecimiento.

En caso de conflicto entre herederos, la empresa quedará eximida de toda obligación con la consignación judicial de la suma mentada, a expensas del resultado de la resolución de los litigios entre herederos.

Artículo 63. *Incentivos a las Propuestas de Mejoras*

Las sugerencias de mejora serán gratificadas económicamente o por puntos en función de si representan o no un beneficio superior a 300€ (beneficio=mejora económica del primer año menos inversión necesaria para implantar la mejora). La gratificación se hará efectiva al poner en funcionamiento la mejora.

a) Gratificación por puntos: Las sugerencias que no impliquen beneficio económico, o éste sea inferior a 300€, serán puntuadas por las Comisión de sugerencias teniendo en cuenta los siguientes parámetros:

- Efecto en la organización.
- Esfuerzo en la presentación de la sugerencia.
- Posibilidad de implantación.

Los puntos son acumulables, personales e intransferibles.

- 150 puntos — cheque regalo de 15€.
- 300 puntos — cheque regalo de 30€.
- 600 puntos — cheque regalo de 60€.
- 200 puntos — 1 día de libre disposición, máximo 1 día por año.

b) Las sugerencias que impliquen un beneficio económico superior a 300€ se remunerarán según como sigue:

- Beneficio de 300€ hasta 3.000€ — remuneración de 200€.
- Más de 3.000€ — remuneración de 600€.

CAPÍTULO 10
Derechos Sindicales

Artículo 64. *Compensación de Horas Sindicales*

1. Los representantes de los trabajadores y trabajadoras miembros del Comité de empresa, pertenecientes a un mismo sindicato, dispondrán de manera global de las horas de crédito sindical que la legislación vigente en cada momento les otorgue para el ejercicio de su actividad representativa. El cómputo total de las horas se efectuará atribuyéndose a cada sindicato el resultado de multiplicar las horas individuales por el número de integrantes del mismo en el Comité de empresa.

2. En el caso de que algún miembro del Comité de empresa supere en alguna ocasión el crédito de las horas destinadas al desempeño de sus funciones de representación, el exceso se podrá compensar con las de otros miembros pertenecientes a su mismo sindicato que no las hayan agotado. El control del crédito horario máximo se realizará en cómputos trimestrales.

Artículo 65. *Canon Sindical*

Se procederá a descontar de la nómina 10€ por año negociado en concepto de asesoramiento e intervención sindical a toda persona no afiliada a ninguna central sindical. Los trabajadores y trabajadoras afectados por el correspondiente canon deberán comunicar por escrito, a través del Comité de empresa y en el plazo de los 15 días siguientes a la firma del Convenio, su negativa a que les sea descontado dicho importe, entendiéndose el silencio como manifestación positiva.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 15-11-2024 | CVE 202410173601 | Pàg. 27-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 66. *Delegados y Delegadas de Prevención*

Los delegados o delegadas de prevención serán designados por y entre los representantes del personal de acuerdo con lo que dispone la Ley 31/95, de 8 de noviembre en su artículo 35.

Artículo 67. *Reuniones*

Bimensualmente los representantes de la empresa y del Comité celebrarán reuniones con objeto de analizar los problemas que pudieran surgir en el ámbito laboral de la empresa y otros de orden general.

CAPÍTULO 11
Disposiciones Varias

Artículo 68. *Seguridad y Salud*

1. Al margen de la revisión previa de ingreso a la empresa, se efectuarán revisiones médicas con una periodicidad anual a todo el personal de la empresa a través del servicio médico.

A aquellas personas que ocupen puestos que estén expuestos a riesgos o contaminantes específicos, se les practicará revisiones médicas con la frecuencia que dictamine el servicio competente.

2. A iniciativa del servicio médico de empresa serán efectuadas revisiones a aquellos trabajadores y trabajadoras que se incorporen después de un largo proceso de baja por enfermedad o accidente, así como en aquellos casos en que dicho servicio lo considere oportuno.

3. La empresa velará por la práctica de los reconocimientos médicos, iniciales y periódicos, de sus trabajadores y trabajadoras, conforme a lo establecido en las disposiciones legales vigentes.

4. Si algún trabajador o trabajadora se negara a ser reconocido por los servicios médicos, lo deberá manifestar por escrito.

Artículo 69. *Comité de Seguridad y Salud*

1. El Comité de Seguridad y Salud, que estará compuesto por los 3 delegados o delegadas de prevención y por el empresario o los representantes de la empresa en igual número, tendrá asignadas las siguientes competencias, sin perjuicio de las que le confieran las leyes vigentes:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. En su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

c) Colaborar en la identificación de los riesgos que a juicio del Comité de Seguridad y Salud deben ser objeto de evaluación y control preferente.

2. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando las visitas que estime oportunas.

b) Conocer y acceder a cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo y sus riesgos para la salud, así como todos aquellos que sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores y trabajadoras, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 15-11-2024 | CVE 20241017360 1 | Pàg. 28-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

e) Solicitar la intervención o el asesoramiento del servicio de prevención ante problemas específicos.

f) Conocer y analizar los resultados estadísticos de las actividades de vigilancia de la salud, así como los indicadores de absentismo por enfermedad con el fin de identificar eventuales relaciones de riesgo y daño.

g) Promover la participación y colaboración de los trabajadores y trabajadoras en la prevención, recogiendo y estudiando sugerencias y propuestas.

h) Conocer la evolución de la siniestralidad, accidentes y enfermedades profesionales

Artículo 70. *Prendas de Trabajo*

1. Al margen de las prendas de seguridad y protección y de aquellas específicas por las características del propio puesto de trabajo, la empresa proporcionará a cada trabajador y trabajadora dos prendas al año, adecuadas a su puesto de trabajo, siempre y cuando las anteriores recibidas estén inservibles. Dichas prendas son propiedad de la empresa por lo que se entregará la vieja o deteriorada para recibir la nueva.

No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior, la entrega de prendas de trabajo para el personal administrativo técnico se efectuará tan sólo a quienes lo soliciten y únicamente una vez al año.

Si por necesidades específicas del puesto de trabajo las prendas tuvieran un deterioro superior al normal, se entregarán cada vez que sea necesario.

Las prendas de trabajo serán solicitadas a través de la persona responsable de cada sección cuando sea realmente necesario, se entregarán en el plazo más breve posible y se dispondrá de un stock de prendas adecuadas a las necesidades de la plantilla. Los trabajadores y trabajadoras de nueva incorporación recibirán las prendas de trabajo dentro de los quince días posteriores a la misma.

2. El trabajador o trabajadora será responsable de la conservación normal de las prendas de trabajo que le sean entregadas, pudiendo la empresa solicitar, cuando causen baja en la misma, la devolución de la última prenda entregada.

Artículo 71. *Faltas y Sanciones*

En materia relativa a faltas y sanciones las partes mantienen a todos los efectos como código de conducta y régimen disciplinario las disposiciones al efecto contenidas en el anexo 5 del presente Convenio.

Artículo 72. *Prelación de Normas*

1. Las disposiciones contenidas en el presente Convenio regulan las relaciones laborales en el seno de la empresa con carácter prioritario y considerado en su conjunto.

2. En todo lo no previsto en el presente Convenio, regirán las normas establecidas en el actual y vigente Convenio para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona, o en su defecto, que dicho Convenio provincial, tuviera carácter de aplicación autonómico, o bien, el que se disponga reglamentariamente, como asimismo el propio RDL 2/2015, de 23 de octubre, donde se aprueba el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter en general.

CAPÍTULO 12
Política de Igualdad

Artículo 73. *Plan de Igualdad*

La empresa firmante del presente Convenio establece criterios de actuación para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades y a la no discriminación sea real y efectivo, contempladas en la Ley 3/2007, de 22 de marzo.

El Plan de Igualdad constituye un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 15-11-2024 | CVE 20241017360 1 | Pàg. 29-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

CAPÍTULO 13
Protocolo Para la Prevención y Actuación en caso de Acoso Sexual o Por Razón de Sexo

Artículo 74. *Protocolo para la Prevención y Actuación en caso de Acoso Sexual o por Razón de Sexo*

1. Principios

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los/as trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, encomienda a las empresas el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo, garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todos los/as trabajadores/as.

Toda persona trabajadora tiene derecho a ser tratada de un modo digno. En virtud a este derecho, Doga, SA y la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras, se comprometen a crear, mantener y proteger con todos los medios a su alcance un entorno laboral donde se respete la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades del conjunto de personas que trabajan en el ámbito de la empresa.

En este marco de principios, la empresa se compromete a prevenir, evitar, resolver y sancionar las conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo, como conductas discriminatorias que vulneran derechos fundamentales como el de no discriminación, artículo 14 de la Constitución Española, o el de intimidad, artículo 18.2 de la misma, ambos en clara conexión con el respeto a la seguridad y salud en el trabajo, regulado en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, regula en su artículo 48, la obligatoriedad de las empresas de arbitrar procedimientos específicos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y para dar cauce a las denuncias que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

De acuerdo a la legislación vigente, se establece el presente procedimiento para la prevención, detección e intervención del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo con las debidas garantías, tomando en consideración la dignidad de las personas, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de las demás personas, interpretando todo ello de conformidad con la declaración de la OIT relativa a los principios y derechos en el trabajo y la resolución del Parlamento Europeo (2001/2339 INI).

El acoso sexual y acoso por razón de sexo supone una doble violación de derechos:

– Derechos básicos de la relación laboral, de trato digno, a la intimidad, a la igualdad de trato y no discriminación.

– Derecho a la seguridad y salud en el Trabajo, evaluación de riesgos, medidas protectoras e investigación de daños para la salud.

Igualmente, la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras contribuirá a ello sensibilizando a la plantilla e informando a la dirección de la empresa de cualquier problema que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de prevención.

2. Objetivo del presente protocolo

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 15-11-2024 | CVE 20241017360 1 | Pàg. 30-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción de la compañía frente a denuncias por acoso.

Se dictaminan dos tipos de actuaciones:

– Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso sexual o por razón de sexo.

– Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso sexual o por razón de sexo, por parte de algún/a trabajador/a.

3. Definición y conductas constitutivas de acoso

3.1. Acoso sexual

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye 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.

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente. Se debe tener claro que, en determinadas circunstancias, un único incidente puede constituir acoso sexual.

Conductas constitutivas de acoso sexual: que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:

– Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.

– Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.

– Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.

– Acoso no verbal y sin contacto físico: miradas, gestos lascivos, muecas, el uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes cuyo contenido sea sexualmente explicito, llamadas telefónicas, cartas, e-mail o SMS, de carácter ofensivo o sexual.

– El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.

– Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

– Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales cuando las mismas se asocien, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o afectar a la carrera profesional y/o existan amenazas en el caso de no acceder la víctima.

– Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de la persona por razón de su contenido sexual.

El acoso producido por un superior jerárquico o persona cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada se considera chantaje sexual.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 15-11-2024 | CVE 20241017360 1 | Pàg. 31-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas o toleradas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

Un único episodio manifestado por la víctima como no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual. Ello supone una violación a la integridad humana cuando se da en el ámbito del trabajo y también del derecho a trabajar en un ambiente digno y humano.

3.2. Acoso por razón de sexo

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007: constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Tal clase de acoso comprende sin duda aquellos tratamientos peyorativos que se fundan, además, no sólo en la pura y simple constatación del sexo de la víctima, sino en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan con el sexo de la persona una conexión directa e inequívoca, como sucede con el embarazo, elemento o factor diferencial que, por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres. Sucede también con el ejercicio de los derechos de conciliación al ser éstos utilizados mayoritariamente también por las mujeres.

Podrá ser sujeto activo de la conducta descrita cualquier persona, ya sean personas que ocupen una posición de superioridad jerárquica o ya sean compañeros/as relacionadas con la víctima por causas del trabajo.

De manera enunciativa y no limitativa o excluyente se consideran comportamientos que, por si solos o junto con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso moral o acoso por razón de sexo los siguientes:

– Aislamiento y rechazo o prohibición de comunicación. Actuaciones que persiguen reducir las posibilidades de la victima de mantener contactos sociales y de comunicarse adecuadamente con los otros, incluida la propia persona acosadora, mediante actos tales como asignarle puestos de trabajo que le aíslen de sus compañeros y compañeras o ignorar su presencia.

– Atentados contra la dignidad personal. Actuaciones dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener una reputación personal o laboral, consistentes en ridiculizarla a través de comentarios desfavorables o insultantes sobre la vida personal y apariencia, calumniarla, cuestionar constantemente de manera injusta sus decisiones.

– Atentados contra las condiciones de trabajo. Actuaciones dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad, como son no asignarle trabajo alguno, asignarle tareas totalmente inútiles, sin sentido o degradantes, atribución sistemática de tareas diferentes, superiores o inferiores a las competencias de la persona, impartir órdenes contradictorias o imposibles de cumplir o criticar los trabajos que realiza.

– Violencia verbal o gestual. Actuaciones que afectan a la salud física o psíquica de la víctima, como son obligarle malintencionadamente a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud, amenazarle o gestos de violencia física como empujarle.

4. Medidas de prevención del acoso

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente Protocolo, se establecerán las siguientes medidas:

– Responsabilidad: Todos los trabajadores y trabajadoras tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad, y la dirección y mandos deberán tener especialmente encomendada la labor de garantizar que no se produzca acoso de algún tipo bajo su poder de organización.

– Formación: En línea con el compromiso de tolerancia cero hacia cualquier conducta constitutiva de acoso, esta materia será incluida en los programas de formación existentes en la empresa. Dichos programas deberán ir dirigidos a todos los trabajadores y trabajadoras sin distinción alguna. Por lo que

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 15-11-2024 | CVE 20241017360 | Pàg. 32-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

respecta a todas aquellas personas que dentro de la empresa tengan alguna función o cometido oficial en el procedimiento de tutela frente al acoso, deberán recibir una formación específica.

– Comunicación de la declaración de principios y de este protocolo, garantizando su conocimiento efectivo, a todos los integrantes de la empresa.

– Acciones de difusión del contenido de este protocolo a todos los niveles de la empresa. Los instrumentos de divulgación serán los que se consideren oportunos. En el documento de divulgación, se hará constar los nombres y cargos de las personas que componen la Comisión de Igualdad o de la/s persona/s que constituyan la Asesoría Confidencial.

La empresa mantendrá una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de los trabajadores/as.

5. Ámbito de aplicación y vigencia

El presente Protocolo se aplicará a la totalidad de la plantilla de Doga, SA.

La empresa Doga, SA firmante del Protocolo tiene obligación de garantizar la seguridad y salud laboral de toda persona que presente servicios en los lugares de trabajo a las que alcanza el poder de dirección, por ello, debe asegurar, por todos los medios a su alcance, la existencia de ambientes de trabajo exentos de riesgos para la salud. En consecuencia, el Protocolo se aplicará a toda persona que preste servicios en Doga, SA incluido el personal directivo, se encuentre o no incluido en el ámbito del Convenio que resulte de aplicación en la empresa, el personal afecto a contratas o subcontratas y/o puesto a disposición por las ETTs o personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa.

Para ello, la empresa Doga, SA informará a todo el personal presente en su/s centro/s de trabajo, sea personal propio o procedente de otras empresas, a las empresas de las que proceden, así como a las empresas a las que desplazan su propio personal sobre la política existente de tolerancia cero hacia la violencia en el trabajo y, específicamente, hacia el acoso sexual y acoso por razón de sexo, y sobre la existencia del protocolo de actuación. También, recabará de dichas empresas, en primer lugar, el compromiso de informar a su propio personal sobre dicha política y sobre la existencia de ese protocolo de actuación, bajo cuyo ámbito de aplicación se encuentran; en segundo lugar, la información sobre la existencia o no en dichas empresas de un protocolo propio de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, que pueda aplicarse cuando el sujeto activo del acoso pertenece a alguna de esas empresas, así como el compromiso de que, dado el caso, aplicarán el protocolo.

El Protocolo entrará en vigor en el momento de su publicación con una vigencia indefinida. En caso de denuncia del mismo por parte de la Dirección de la empresa o de la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras, se procederá a la negociación de un nuevo protocolo.

6. Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso

La persona o personas competentes para la recepción de las quejas y/o denuncias será acordada por la Comisión Negociadora de Igualdad de entre sus miembros.

Una vez determinada la persona o personas receptoras de las denuncias, así como de la posterior instrucción del procedimiento, pasará a llamarse Asesoría Confidencial. Igualmente se designará un suplente. Preferentemente, la composición de la Asesoría Confidencial tendrá carácter paritario; es decir, estará compuesta por un hombre y una mujer.

Las personas integrantes de la Asesoría Confidencial serán a quienes deban gestionar la denuncia verbal o escrita. Por ello, la identidad de las personas integrantes de la Asesoría Confidencial se dará a conocer al personal de la empresa, así como la forma en que se podrá contactar con ella/s.

6.1. Aspectos que delimitarán el procedimiento

– Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
– Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
– Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 15-11-2024 | CVE 20241017360 | Pàg. 33-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

– Prohibición de divulgar cualquier información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación o lo imponga una norma de rango legal o en virtud de requerimiento de Autoridad judicial o administrativa.

– Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
– Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.

– Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.

– El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.

6.2. Procedimiento

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia, directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

La presentación de dicha denuncia se realizará de manera directa ante cualquiera de los miembros de la Asesoría Confidencial.

a) Requisitos de la denuncia

La denuncia podrá ser interpuesta por la persona que considere que está siendo objeto de un presunto acoso sexual o por razón de sexo, así como por la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras (RLT), por la Comisión de Igualdad o por cualquier trabajador o trabajadora que tenga conocimiento de la existencia de casos de esta naturaleza. Del mismo modo, la Dirección de la empresa estará legitimada, bien por sí misma o bien a través de sus mandos intermedios, para iniciar el procedimiento.

La denuncia deberá contener la documentación, información o medio de prueba que se considere pertinente para facilitar la investigación de los hechos.

Para facilitar su elaboración, el presente Protocolo incluye en su anexo un modelo de denuncia.

No se tendrán en consideración, a efectos del presente procedimiento, aquellas denuncias que no se interpongan por escrito, se realicen de forma anónima o no contengan la relación de los hechos que pudieran constituir la situación de acoso.

La denuncia solo podrá interponerse hasta 6 meses después de la última conducta considerada acoso.

La denuncia deberá contener la siguiente información, se adjunta un formulario:

– Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
– Identificación del/la presunto/a acosador/a, y puesto que ocupa.
– Identificación de la víctima y puesto que ocupa.

– Una descripción cronológica y detallada de los hechos, desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.

– Identificación de posibles testigos.
– Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.

– Firma del/la denunciante en prueba de conformidad.

La persona que presenta una denuncia recibirá un escrito con el nombre, DNI y firma de la persona que recibe la denuncia, fecha en la que hace entrega de la misma.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 15-11-2024 | CVE 20241017360 1 | Pàg. 34-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

b) Órgano instructor

El órgano instructor de este procedimiento será la Asesoría Confidencial.

Ninguna persona de las que compongan la Asesoría Confidencial podrá tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes implicadas en el procedimiento.

Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

El órgano instructor iniciará el procedimiento, de oficio cuando cualquiera de las personas que puedan formar parte del órgano tengan indicios suficientes de la existencia de una conducta constitutiva de acoso, o a instancia de parte. Prestará apoyo y ayuda a los/as trabajadores/as presuntamente acosados/as, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.

c) Fases del procedimiento

La denuncia podrá presentarse de forma verbal o escrita ante la Asesoría Confidencial.

Si la denuncia fuera verbal, se solicitará al o a la denunciante que presente la denuncia por escrito. En otro caso, se solicitará que preste su consentimiento de modo expreso para que la Asesoría Confidencial redacte la denuncia en su nombre, debiendo el o la denunciante manifestar por escrito su conformidad con el texto de la denuncia.

Una vez que la denuncia se reciba por la Asesoría Confidencial o ésta disponga del texto de la misma, confirmado por el/la denunciante, la Asesoría Confidencial mantendrá una entrevista con la presunta víctima, en el plazo máximo de 3 días laborables siguientes a su recepción, salvo en casos de fuerza mayor en los que la entrevista se realizará en el menor plazo de tiempo posible. En la entrevista se solicitará la ampliación de la información que se estime pertinente sobre los hechos, entorno laboral, testigos, etc., y se procederá a recabar del trabajador o trabajadora el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a cuanta información sea precisa. Asimismo, se solicitará la aportación de cuanta documentación o información tenga relevancia para la investigación y el esclarecimiento de los hechos objeto de denuncia.

La Asesoría Confidencial analizará con detalle los hechos denunciados y citará a comparecencia en un plazo máximo de 7 días a cuantas personas considere relevantes para la aportación y ampliación de los datos y hechos denunciados. En las comparecencias podrá requerirse la aportación de documentación relevante para el esclarecimiento de los hechos.

La Asesoría Confidencial elaborará un informe que incluirá la descripción exhaustiva de los hechos y la definición de las conductas denunciadas de acuerdo a la siguiente clasificación:

1. Existen indicios de conductas constitutivas de acoso, especificando la tipologia, laboral, sexual o por razón de sexo.

2. No existen indicios de conductas constitutivas de acoso, pero sí de conductas que pueden derivar en el mismo de persistir en el tiempo.

3. No existen indicio de conductas constitutivas de acoso ni de conductas que puedan derivar en el mismo, sino que se trata de un conflicto laboral.

d) Elaboración del informe

El informe debe incluir la siguiente información:

– Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.

– Descripción de los hechos relevantes.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 15-11-2024 | CVE 20241017360 1 | Pàg. 35-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

- Resumen de las diligencias practicadas.
- Análisis de la documentación y de los testimonios.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y pruebas de medidas.
- Determinación expresa de la existencia o no de acoso.
- Firma de los miembros del comité instructor.

7. Acciones a adoptar durante el procedimiento

Durante el proceso, se propondrán las medidas cautelares que se consideren necesarias, las cuales en ningún caso podrán suponer para la persona denunciante un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas. La o las personas denunciadas deberán también ser protegidas en aras a la presunción de inocencia.

8. Medidas a adoptar tras la finalización del procedimiento en el que se ha constatado el acoso

Una vez finalizado el expediente se trasladará el mismo a la Dirección de la empresa para que ésta adopte las medidas que procedan.

Otras consideraciones:

Se prohíbe expresamente, de acuerdo con la ley, cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismo o frente a terceros.

No obstante, lo anterior, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que el presunto/a acosado/a ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en el régimen disciplinario del Convenio colectivo.

La regulación y procedimientos establecidos en el presente Protocolo no impiden que, en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.

9. Confidencialidad de la investigación

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad, y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto tanto hacia la persona que ha presentado la denuncia, como hacia la persona denunciada, que tendrá la presunción de inocencia.

La Comisión pondrá de forma expresa en conocimiento de todas las personas que intervienen la obligación de confidencialidad.

Cualquier violación de esta confidencialidad podrá deparar la responsabilidad laboral o de otra índole que en derecho corresponda.

10. Seguimiento

La Comisión Negociadora de Igualdad se ocupará de hacer un seguimiento de la evolución de la conflictividad de acoso en la empresa, vigilar el adecuado funcionamiento del presente Protocolo, analizar las causas de estos comportamientos y proponer posibles mejoras.

11. Disposición final

Si el contenido de este protocolo fuese contradictorio a cualquier normativa reguladora con validez en un futuro, la Comisión Negociadora de Igualdad se compromete a su inmediata adecuación.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 15-11-2024 | CVE 20241017360 | Pàg. 36-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

MODELO DE DENÚNCIA DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Solicitante:

☐ Persona afectada

☐ Representantes de la plantilla

☐ Recursos Humanos

☐ Unidad/Departamento de la persona afectada (indicar)

☐ Otros (indicar)

Tipo de acoso:

☐ Sexual

☐ Por razón de sexo

☐ Otras discriminaciones (especificar)

Datos de la persona afectada:

Nombre y apellidos

NIF Sexo: ☐ Hombre ☐ Mujer

Puesto de trabajo

Centro de trabajo/Departamento

Vinculación laboral/Tipo de contrato

Teléfono de contacto

Descripción de los hechos:

En el caso de testigos, indique sus nombres y apellidos

Solicitud:

☐ Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo

Localidad y fecha Firma de la persona interesada

Este documento deberá ser entregado a: (Indicar nombre, apellidos y localización de la persona de la empresa/entidad encargada de su recepción).

MODELO RECIBÍ DENUNCIA

Por la presente, la persona, D/Dña._____ con DNI _____ hace constar que ha recibido una denuncia a fecha _____ y con número de expediente asignado_____.

Para que así conste a todos los efectos, firma y fecha el presente documento a continuación.

(Firma del receptor) (Fecha de recepción)

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 15-11-2024 | CVE 20241017360 1 | Pàg. 37-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Disposiciones Adicionales

Disposición Adicional Primera. *Personal exclusivamente con salario convenio*

Aquellas personas trabajadoras, incluidas en el Anexo 1 que, en el momento de la firma del preacuerdo, tengan un salario exclusivamente de convenio, se les aumentará un total de 1.000€ en su salario bruto anual, en un periodo de 2 años: 500€ brutos en el año 2023 y otros 500€ brutos en el año 2024, distribuido entre 12 pagos.

Dicha cantidad, se añadirá una vez aplicado el incremento de convenio que se pacte, no será compensable ni absorbible, se revalorizará con los incrementos que se pacten y se abonará bajo el concepto de complemento Ad Personam.

Disposiciones Transitorias

Disposición Transitoria Primera. *Horas de libre disposición*

Durante los años 2023 y 2024, los trabajadores/as podrán disponer, con un preaviso de 7 días naturales, de hasta 12 horas anuales de permiso retribuido de libre disposición atendiendo a la siguiente normativa:

- Su disfrute se establecerá de común acuerdo entre la empresa y la persona solicitante. En ningún caso podrá coincidir con puentes o añadirse al periodo de vacaciones colectivas.

- En caso de que existan varias solicitudes el mismo día, se gestionarán por orden de petición, según necesidades de cada área.

- En ausencia de acuerdo entre las partes, la empresa deberá informar en un plazo de 2 días laborables, desde la petición inicial realizada, la causa de la denegación del permiso.

- Tras la denegación, el trabajador/a con un nuevo preaviso de 7 días naturales comunicará a la empresa una nueva fecha de disfrute del tiempo de permiso inicialmente solicitado.

- Estas horas no se podrán pagar como horas extras extraordinarias.

- Aquellas personas trabajadoras que, en su bolsa de horas particular, presenten un saldo a favor de la empresa, podrán utilizarlas total o parcialmente para compensar dicho saldo.

- Estas horas deberán consumirse dentro del año y no se permitirá su acumulación a años posteriores.

Una vez finalizada la vigencia del Convenio en el año 2024, si el mismo continúa en situación de prórroga, se acepta mantener las 12 horas de libre disposición únicamente, hasta la firma del preacuerdo del siguiente Convenio. En ese momento quedarán extinguidas sin excepción, sin poder acumular, cobrar o compensar las que queden pendientes.

(Continua en la página siguiente)

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 15-11-2024 | CVE 20241017360 1 | Pàg. 38-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

ANEXO 1
GRUPOS PROFESIONALES

Grupo	Técnicos/as	Empleados/as	Operarios/as	Total año
1				31.154,88
2				29.195,00
3	Ingeniero/a desarrollo y mejora procesos systems	Jefe/a de almacén	Operario/a matricería	26.933,18
	Responsable calidad			
	Jefe/a de equipo de mantenimiento			
	Ingeniero/a mejoras mantenimiento			
4			Jefe/a de equipo	25.877,00
	Técnico/a mantenimiento	Jefe/a de turno	Fabricación preseries/prototipos	
	Procesos systems	Responsable planificación		
	Técnico/a garantías	Responsable servicio cliente		
5	Técnico/a de calidad	Encargado/a de turno	Verificador/a	24.932,87
		Planificación	Embalador/a	
		Servicio cliente	Inyectador/a	
		Empleado almacén	Cilindrista	
			Procesos Industriales	
			Transportista	
			Montador/a - preparador/a inducidos	
			Montador/a pequeñas series y recambios	
			Carretillero/a	
			Operario/a prensa grande	
			Operario/a prensa pequeña	
			Operario/a soldadura	
6		Auxiliar empleado almacén	Montador/a motores	24.194,23
		Recepción	Operario/a caucho	
		Picking	Montador/a inducidos	
		Auxiliar administrativo	Montador/a pre-montajes	
			Operario/a brazos	
			Operario/a pintura	
7				23.922,41

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 15-11-2024 | CVE 20241017360 1 | Pàg. 39-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

ANEXO 2
TABLA DE SALARIOS ANUALES POR GRUPOS PROFESIONALES

Grupo	Salario convenio euros / mes	Paga extra junio / euros mes	Paga extra-octubre / euros mes	Paga extra-Navidad / euros mes	Salario anual
1	2.225,35	1.483,57	1.483,57	1.483,57	31.154,88
2	2.085,36	1.390,24	1.390,24	1.390,24	29.195,00
3	1.923,80	1.282,53	1.282,53	1.282,53	26.933,18
4	1.848,36	1.232,24	1.232,24	1.232,24	25.877,00
5	1.780,92	1.187,28	1.187,28	1.187,28	24.932,87
6	1.728,16	1.152,11	1.152,11	1.152,11	24.194,23
7	1.708,74	1.139,16	1.139,16	1.139,16	23.922,41

ANEXO 3
HORAS EXTRAORDINARIAS

Nivel	Salario bruto anual	Precio lunes a viernes de 06.00 a 22.00 horas	Precio sábados, festivos y nocturnas
1	Hasta 29.663,38€	15,5123	18,8180
2	De 29.663,38 € hasta 31.981,90€	16,6895	19,8338
3	De 31.981,91 € hasta 34.173,43€	17,8988	20,7692
4	De 34.173,43 € hasta 36.405,04€	19,1084	21,5915
5	De 36.405.05 € hasta 38.982,10€	20,3176	22,3495
6	A partir de 38.982,11€	21,5431	22,9945

ANEXO 4
PAUSAS PREVISTAS EN CADA TURNO

Turno	1ª pausa	2ª pausa	3ª pausa
Mañana	de 08:00h a 08h 15’	de 10:00h a 10h 20 ‘	de 12:00h a 12h 15’
Tarde	de 16:00h a 16h 15’	de 18:00h a 18h 15’	de 20:00h a 20h 20’
Noche	de 00:00 h a 00h 15’	de 02:00h a 2h 15’	De 3h 30’ a 3h 50’
Central	de 09h 30’ a 09h 50’	de 11h 30’ a 11h 45’	de 15h 30’ a 15h 45’

Con el fin de que no se comprometa la operatividad de la producción, los horarios de las pausas pueden verse modificados según las necesidades productivas de cada área.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 15-11-2024 | CVE 202410173601 | Pàg. 40-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

ANEXO 5
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

En materia general de faltas y sanciones se estará a lo dispuesto en el anexo 5 del Convenio en el Estatuto de los Trabajadores y en las demás leyes y disposiciones complementarias.

Artículo 1. *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, cuando conste fehacientemente a la empresa dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma sólo 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: leves, graves o muy graves.

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.

7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción se seguirá el procedimiento previsto en el Protocolo para la prevención y actuación en caso de acoso de la empresa.

Artículo 2. *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. 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.

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

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 41-44
CVE 202410173601
Data 15-11-2024
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

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

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

l) 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.

m) 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.

Artículo 3. *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 1 sola falta al trabajo cuando ésta 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.

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

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

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

g) 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.

h) 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.

i) 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.

j) 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.

k) 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.

l) 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 personas.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 15-11-2024 | CVE 20241017360 | Pàg. 42-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

m) 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 4. *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 al trabajo durante 3 días consecutivos o más 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, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave cualquier comportamiento efectuado 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, 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, 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 éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.

m) 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. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.

n) Acoso moral, se entenderá por acoso moral toda conducta, practica 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

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 15-11-2024 | CVE 20241017360 | Pàg. 43-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

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. Entendiendo 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 5. *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 6. *Prescripción*

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

- Faltas leves: 10 días.
- Faltas graves: 20 días.
- 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, a 24 d'octubre de 2024
La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lidia Frias Forcada.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 15-11-2024 | CVE 20241017360 1 | Pàg. 44-44 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona