



RESOLUCIÓ de 31 de maig de 2018, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Beautyge, SL, centre de treball del carrer Tirso de Molina, núm. 40 de Cornellà de Llobregat, per als anys 2017 i 2018 (codi de conveni núm. 08012611012001)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Beautyge, SL, centre de treball del carrer Tirso de Molina, núm. 40 de Cornellà de Llobregat, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 1 de febrer de 2018, 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 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Beautyge, SL, centre de treball del carrer Tirso de Molina, núm. 40 de Cornellà de Llobregat, per als anys 2017 i 2018 (codi de conveni núm. 08012611012001) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

CATALÀ

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA BEAUTYGE, SL, CENTRE DE TREBALL DEL CARRER TIRSO DE MOLINA, NÚM. 40 DE CORNELLÀ DE LLOBREGAT, PER ALS ANYS 2017-2018

Capítol I Normes generals

Article 1. Àmbit temporal

1. El present Conveni entrarà en vigor el dia de la seva signatura i la seva durada serà de 2 anys des de l'1 de gener de 2017 fins al dia 31 de desembre de 2018, renovant-se automàticament si no hi ha denúncia per cap de les parts signants.

2. La denúncia del Conveni haurà de comunicar-se a l'autoritat laboral i a l'altra part negociadora, amb una antelació mínima de 2 mesos a la data del seu venciment o de qualsevol de les pròrrogues.

3. Denunciat el Conveni, i mentre les parts no arriben a un acord sobre el nou, el Conveni s'entendrà prorrogat, fins i tot encara se superi el termini d'1 any al que fa referència l'article 86.3 de l'Estatut dels treballadors, fins que s'arribi a un nou acord regint les condicions aquí pactades, a excepció de les relatives a increments salarials de les condicions econòmiques, o sigui els increments establerts en els articles econòmics com ara article 33 del present Conveni, no s'aplicaran novament.

Article 2. Àmbit territorial

1. El present Conveni serà d'aplicació en tot el territori de la província de Barcelona al personal

de l'empresa Beautyge, SL (en endavant Beautyge), sempre que els treballadors/es es trobin inclosos en l'àmbit funcional que en el següent article serà definit.

Article 3. Àmbit personal i funcional

1. El present Conveni s'aplicarà a tots els treballadors/es amb relació laboral comuna que prestin els seus serveis en el centre de treball radicat al carrer Tirso de Molina núm. 40 de Cornellà de Llobregat.

Adicionalment, el present Conveni col·lectiu s'aplicarà a tots els treballadors/es de la companyia que prestin els seus serveis en el territori nacional i què, sense ser-hi sota l'àmbit d'aplicació d'un Conveni col·lectiu d'aquesta empresa que afecti un centre de treball diferent a l'anteriorment citat, manifestin i acordin expressament la seva adhesió a aquest Conveni.

Queden exclosos de l'àmbit funcional d'aplicació del Conveni els treballadors/es adscrits al grup professional A.

Article 4. Compensació i absorció

1. Les condicions pactades en el present Conveni (retributives o d'una altra índole), valorades en el seu conjunt global, compensen i substitueixen a la totalitat de les aplicables a l'empresa en el moment de la seva entrada en vigor, qualsevol que sigui la seva naturalesa o l'origen de la seva existència (norma de caràcter legal o convencional, imperatiu jurisprudencial, pacte de qualsevol classe, contracte individual, condició més beneficiosa; usos o costums, o qualsevol altra causa).

2. Les disposicions legals futures que suposin variació o creació de conceptes retributius o modificacions de qualsevol altra condició de treball, únicament tindran repercussió en l'empresa si (considerades les condicions generals alienes al Conveni en còmput global anual) superessin les pactades en aquest, quedant en cas contrari absorbides dins del mateix.

Article 5. Garantia "ad personam"

1. No obstant el pactat a l'article anterior, es respecten i conserven les situacions individuals que, comparades en còmput global i anual, siguin més beneficioses que les que s'estableixen, amb caràcter general, en aquest Conveni.

2. Aquesta garantia té caràcter exclusivament personal i subjectiu, per la qual cosa no està vinculada (ni pot per tant, ser invocada) a un lloc de treball, grup professional o qualsevol altra circumstància objectiva.

3. Les quantitats que superin per aquesta raó les retribucions ordinàries de Conveni figuraran, en els rebuts de salaris, sota el concepte de "plus funció" i amb el caràcter legal de complement personal.

Article 6. Comissió Paritària

1. Per entendre de quantes qüestions a la mateixa li assigni la legislació vigent i en concret respecte a les que es plantegen en la interpretació del present Conveni es crea una Comissió Mixta Paritària que estarà composta per 2 representants de la direcció de l'empresa i 2 representants dels treballadors/es.

2. Les reunions es celebraran a petició de qualsevol de les dues representacions i s'han de fixar en la convocatòria els punts a tractar. La Comissió es reunirà dins dels 5 dies laborables següents.

Un cop notificada a la Comissió la corresponent controvèrsia, aquesta haurà d'emetre la preceptiva resolució al respecte en un termini de 30 dies, a comptar des de la data de recepció de l'escrit en que es desenvolupi la qüestió objecte del conflicte.

3. Els acords es prendran per unanimitat de cadascuna de les dues representacions, quòrum igualment necessari per estar vàlidament constituïda la Comissió.

4. De cada sessió s'aixecarà la corresponent acta que serà signada per tots els assistents.

5. Si no s'arriba a acord sobre algun punt, les discrepàncies podran ser sotmeses pels interessats/des, fent ús dels seus drets i llibertats constitucionals, als procediments contenciosos, administratius o de mediació, conciliació o arbitratge, establerts per les lleis i de conformitat amb les normes pròpies que els regulen.

Article 7. *Procediment de resolució de conflictes*

I. El present article regula els procediments per a la solució dels conflictes sorgits entre l'empresa i treballadors, així com per solucionar de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir per a la no aplicació de les condicions de treball a què es refereix l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors.

II. Queden al marge d'aquest article:

- Els conflictes que versin sobre Seguretat Social.
- Aquells en què sigui part l'Estat, Comunitats Autònomes, Diputacions, Ajuntaments o Organismes dependents d'ells mateixos, que tinguin prohibida la transacció o avenença.
- Conflictes individuals.

III. El procediment voluntari per a la solució de conflictes col·lectius és:

1. Interpretació acordada en el si de la Comissió Paritària del Conveni, regulada a l'article precedent.
2. Mediació.

IV. L'intent de solució de les diferències laborals a través de la Comissió Paritària tindrà caràcter preferent sobre qualsevol altre procediment, constituint tràmit preceptiu previ per a l'accés a la via jurisdiccional en els conflictes que sorgeixin de la interpretació i aplicació del Conveni.

V. El procediment de mediació no està subjecte a cap tramitació preestablerta, únicament haurà d'estar precedida pel tràmit del número anterior.

VI. El procediment de mediació serà voluntari i requereix l'acord de les parts, que s'ha de fer constar documentalment. Les qüestions que es dirimeixin a nivell de Catalunya es tramitaran a través del Tribunal Laboral de Catalunya.

La proposta de solució que ofereixi el mediador a les parts, poden ser lliurement acceptades o rebutjades per aquestes. Aquest acord s'ha de formalitzar per escrit.

Capítol II **Organització del treball**

Article 8. *Principis generals*

1. L'organització del treball, amb subjecció a les normes legals en vigor sobre aquesta matèria, és facultat de la direcció de l'empresa que és responsable de la contribució de la mateixa al bé particular de tots els seus components i al bé comú de l'economia nacional.

2. En conseqüència, té el dret i el deure d'organitzar, programar i distribuir la feina per tal d'aconseguir el màxim rendiment possible, dins dels límits imposats per les normes legals i el respecte cap a la inviolable condició humana del seu personal.

3. Es tenen en compte els següents principis ordenadors:

- a) A falta de norma expressa, correspon al cap de cada unitat l'ordenació interna de la seva dependència i l'assignació de funcions a cada un dels/de les components de la mateixa.
- b) Els comandaments de qualsevol nivell són responsables del treball dels seus subordinats/des, sense perjudici de la responsabilitat personal de cadascun d'aquests/es.
- c) L'organització és flexible, de manera que pugui adaptar-se a les necessitats i circumstàncies de cada moment.

4. Els/les representants legals dels treballadors/es en aquesta matèria tenen les funcions que els hi són assignades per la llei.

Article 9. *Facultats organitzatives de la direcció de l'empresa*

La direcció de l'empresa (a títol enunciatiu que no limitatiu) pot:

- a) Determinar la plantilla de personal necessària en cada moment.
- b) Adscriure els treballadors/es als diferents grups professionals, encomanant les tasques necessàries per assolir la seva plena activitat i rendiment.
- c) Implantar, modificar o suprimir sistemes de treball amb o sense incentiu.
- d) Determinar la necessitat de treballar hores extraordinàries, proposant al personal que estimi oportú.
- e) Controlar i mesurar les feines, exigint els rendiments mínims usuals.
- f) Mantenir l'ordre i disciplina en el treball imponent, si s'escau, les sancions legalment permeses.
- g) Exigir als treballadors/es el compliment de tot tipus de mesures de seguretat i salut a les quals està obligada igualment l'empresa.
- h) Efectuar els necessaris canvis de llocs de treball, dins o no del mateix grup professional.
- i) Determinar els horaris de treball, seguint les prescripcions legals.
- j) Revisar i actualitzar les valoracions dels llocs de treball.
- k) Regular, en general, la forma en què s'ha de prestar el treball impartint les instruccions i ordres necessàries per al bon funcionament de l'organització.

Article 10. *Indemnització per no competència*

D'acord amb el que estipula l'article 21 de l'Estatut dels treballadors, la companyia podrà establir pactes individuals de 'no competència' quan s'ha extingit el contracte de treball amb aquells treballadors/es que ocupin llocs de treball en què es tingui accés a informació confidencial o subjecta a la propietat intel·lectual i/o industrial, acordant una indemnització econòmica per la limitació que l'esmentat pacte comporta.

Article 11. *Polivalència funcional i plena ocupació*

1. Un mateix treballador/a pot tenir encomanades diverses funcions, dins o no del seu grup professional, per tal d'aconseguir la plena ocupació de la jornada laboral.

Formen part de la tasca habitual de cada treballador/a no només les tasques principals del seu lloc, sinó també les accessòries i complementàries del mateix.

Article 12. *Classificació professional*

1. Els treballadors/es de l'empresa, en atenció a les funcions que desenvolupin i d'acord amb les definicions que s'especifiquen a continuació, seran classificats en grups professionals.

2. Aquesta estructura professional pretén obtenir una més raonable estructura productiva, tot això sense minva de la dignitat, oportunitat de promoció i justa retribució que correspongui a cada treballador/a. Els actuals llocs de treball i tasques s'ajustaran als grups establerts en el present Conveni.

3. Factors per a la determinació de la pertinença a un grup professional:

I. Competència:

- a) Competència tècnica: Coneixements, experiència i habilitat necessària per a l'exercici del lloc (formació - especialització - experiència pràctica).
- b) Competència directiva: Integrar, coordinar i controlar activitats i funcions.
- c) Competència en relacions humanes: La requerida per aconseguir resultats a través d'altres.

II. Comès-iniciativa:

- a) Nivell d'activitats-funcions a exercir i/o problemes-situacions a resoldre.
- b) Guies, regles, referències per a l'exercici de les activitats i/o problemes a resoldre.

III. Responsabilitat:

- a) Possibilitat i necessitat real de prendre decisions en diferents àmbits o nivells.
- b) Assumpció del risc per les decisions i les seves conseqüències o impactes.

4. Notes aclaridores:

- a) La classificació continguda en el present article s'ha de fer per anàlisi, interpretació, analogia, comparació dels factors establerts i per les activitats bàsiques més representatives desenvolupades i s'haurà de tenir present en qualificar els llocs de treball, la dimensió de l'àrea o unitat productiva .
- b) En cas de concurrències en un lloc d'activitats tipus o bàsiques corresponents a diferents grups professionals, la classificació es farà en funció de les del grup professional superior.
- c) La classificació no suposarà, en cap cas, que s'exclouï en els llocs de treball de cada grup professional la realització d'activitats complementàries que puguin ser bàsiques-tipus per a llocs de treball inclosos en grups professionals diferents.
- d) El fet que un treballador/a estigui en possessió a títol individual d'alguna o totes les competències requerides per a ser classificat en un grup professional determinat, no implica la seva adscripció al mateix, sinó que la classificació ve determinada per l'exigència i exercici de tals competències en les funcions corresponents.

5. Actuació en cas de desacord:

En els supòsits de desacord entre el treballador/a i l'empresa, en la classificació del grup professional, es procedirà de la manera següent:

- a) El treballador/a actualitzarà la seva Descripció del Lloc de Treball (DPT), amb el vistiplau del seu cap immediat/a i del director/a de l'àrea o divisió corresponent.
- b) Es procedirà a l'estudi i proposta de mediació per la Comissió Paritària d'aquest Conveni.
- c) Si alguna de les parts està en desacord podrà sol·licitar la mediació del Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), fent arribar la DPT, informe de la Comissió Paritària d'aquest Conveni i arguments de cada part (treballador/a i empresa).
- d) Realitzada la corresponent mediació pel TLC, que no tindrà caràcter vinculant, cada part quedarà en llibertat d'acceptar o recórrer a la via jurisdiccional corresponent, o sol·licitar de comú acord un arbitratge.

6. Garantia individual

Per tal d'impedir qualsevol tipus de discriminació en produir el canvi de categories a grups professionals, a tots aquells treballadors/es que venien conjunturalment ocupant llocs d'inferior o superior valoració per necessitats de l'organització del treball, se'ls va incloure en el mateix grup professional en el qual es va incloure a la resta de treballadors/es que exercien la funció o funcions que aquells realitzaven abans del canvi conjuntural produït en el Conveni dels anys 1996 i 1997.

7. Grups professionals

GRUP PROFESSIONAL A:

Els treballadors/es que pertanyen a aquest grup planegen, organitzen, dirigeixen i coordinen les diverses activitats pròpies del desenvolupament de l'empresa.

Les seves funcions comprenen l'elaboració de la política d'organització, els plantejaments generals de la utilització eficaç dels recursos humans i dels aspectes materials, l'orientació i el control de les activitats de l'organització, d'acord amb el programa establert, a la política adoptada; l'establiment i manteniment d'estructures productives i de suport i el desenvolupament de la política industrial, financera o comercial.

Prenen decisions o participen en la seva elaboració. Exerceixen alts càrrecs de direcció o execució dels mateixos nivells en les divisions, fàbriques, plantes, departaments, grups, etc. en què s'estructura l'empresa i que responen sempre a la particular ordenació de cadascuna.

GRUP PROFESSIONAL B:

S'inclouen en aquest grup els empleats/des que tenen al seu càrrec funcions de planificació, ordenació, supervisió i control d'una àrea, divisió funcional o departament que abasta a un nombre significatiu de treballadors/es o que el seu contingut professional és específic i complex.

També agrupa a tècnics especialistes amb formació universitària i elevada especialització que han de realitzar treballs d'anàlisi, estudis i assessorament d'alt nivell per a la direcció de l'empresa.

- Competència tècnica:

- Formació: Titulació universitària de grau superior o de grau mitjà, o Llicenciatura específica per al tipus de lloc a ocupar, complementada amb dilatada experiència professional en alguna àrea d'activitat o divisió funcional.

- Especialització: Alts coneixements i/o domini d'un camp tècnic, àrea o divisió funcional.

- Experiència pràctica: L'habilitat sistemàtica que es requereix es pot obtenir en un període superior a 5 anys.

- Competència directiva i/o competència en relacions humanes:

Si es dóna en el lloc, és el grau de direcció en una organització, a nivell d'integració, coordinació i supervisió de tècniques funcionals i procediments.

Exigència a un nivell important o molt important de capacitat en les relacions humanes per motivar als col·laboradors i complir en l'atenció al client.

- Exemples:

- Realització de funcions que impliquen tasques d'investigació o control de treballs amb capacitat per estudiar i resoldre els problemes que es plantegen.

- Responsabilitat tècnica d'un laboratori o del conjunt de més d'un.

- Supervisió tècnica d'un grup de serveis o de la totalitat dels mateixos i fins i tot de tots els processos tècnics.

- Coordinació, supervisió i ordenació de treballs administratius heterogenis o del conjunt d'activitats administratives.

- Responsabilitat d'anàlisi de sistemes d'informàtica o sobre el conjunt de serveis de processos de dades.

- La responsabilitat del control, planificació, programació i desenvolupament del conjunt de tasques d'informàtica.

- Les consistents en ordenació i supervisió de sistemes, processos i circuits de treball.

- Llocs:

- Director/a de divisió, Dir/a de vendes, Dir/a financer/a.

- Director/a de compres, Dir/a planificació, Dir/a distribució, Dir/a enginyeria.

- Director/a de qualitat, Dir/a R + D.

- Director/a de màrqueting.

GRUP PROFESSIONAL C

S'inclouen en aquest grup la realització de les funcions d'integració, coordinació i supervisió de l'execució de tasques homogènies o heterogènies, amb la responsabilitat d'ordenar el treball d'un conjunt de treballadors/es.

Requereix, a més, el domini de procediments tècnics i/o administratius així com perícia en procediments molt complexos amb especialització funcional, que obliguin a establir o a desenvolupar programes o aplicar tècniques seguint instruccions generals. Per això són necessàries habilitats adquirides per qualificacions professionals més una dilatada experiència professional.

- Competència tècnica:

- Formació: Titulació universitària de grau mitjà, FPS (Formació professional superior), FPM (formació professional mitjana) o FPII, completada per una formació específica en alguna especialitat funcional.

- Especialització: Coneixements sobre un ofici a nivell de domini o de procediments funcionals.
- Experiència pràctica: L'habilitat sistemàtica que es requereix es pot obtenir en un període superior a 3 anys.
- Competència directiva i/o competència en relacions humanes:

Si es dóna en el lloc, és el primer grau de comandament en una organització, a nivell d'integració, coordinació i supervisió de tasques o activitats homogènies o heterogènies.

Exigència a un primer nivell de capacitat en les relacions humanes per motivar als col·laboradors/es i complir en l'atenció al client.

- Exemples:
 - Realització de funcions tècniques, que consisteixen a col·laborar en treballs d'investigació, control de qualitat, estudis, vigilància o control en processos industrials, o en serveis científics d'assessorament.
 - Tasques que consisteixen en l'exercici de comandament directe al capdavant d'un conjunt d'operaris de manteniment.
 - Responsabilitat de l'explotació de sistemes d'informàtica.
 - Programador/a i/o analista d'aplicacions d'informàtica.
 - Responsabilitat d'ordenar i supervisar i de l'execució de tasques de producció, manteniment, serveis o administració, o del conjunt de totes elles.
 - Responsabilitat d'una unitat homogènia de caràcter administratiu.
 - Tasques que impliquin la responsabilitat de la vigilància i aplicació dels mitjans i mesures de seguretat.
 - Tasques de confecció i desenvolupament de projectes segons instruccions.
 - Responsabilitat de la supervisió, segons especificacions generals rebudes, de l'execució pràctica de les tasques d'anàlisi en laboratori.
 - Activitats de venda i/o assessorament a clients d'elevada complexitat o valor econòmic.

- Llocs:
 - Cap Regional de Vendes, Àrea Manager.
 - Cap de Secció: Facturació, Caixa, Manteniment, etc.
 - IT: Cap d'Explotació.
 - Controller.
 - Tècnics/ques de grau mitjà: Enginyers/es, ATS.
 - Màrqueting Manager.
 - Product Manager (Cap de Producte).
 - Key Account Manager Nacional.
 - Analista, Programador/a.
 - Director/a d'Acadèmia.

GRUP PROFESSIONAL D

S'inclouen en aquest grup els empleats/des amb funcions consistents en l'execució d'operacions que encara que es realitzin sota instruccions precises, requereixen coneixements professionals i aptituds pràctiques, i la seva responsabilitat està limitada per una supervisió directa i sistemàtica; o bé treballs d'execució autònoma que exigeixin, habitualment, iniciativa i raonament per part dels treballadors/es encarregats de la seva execució, comportant, sota supervisió, la responsabilitat de les mateixes, podent ser ajudats per un altre o altres treballadors/es.

- Competència tècnica:

- Formació: Equivalent a BUP, FPM (formació professional mitjana) o FP-II, completada per una formació desenvolupada en algun procediment avançat.
- Especialització: Coneixements sobre un ofici o procediments professionals a nivell desenvolupat o avançat.
- Experiència pràctica: L'habilitat sistemàtica que es requereix es pot obtenir en un període superior a 2 anys.

- Competència directiva i/o competència en relacions humanes:

No es necessita, excepte en llocs comercials. Convivència i tracte normal amb els altres.

- Exemples:

- Activitats de magatzem que, a més de tasques manuals de càrrega, descàrrega, apilament i distribució, impliquin comprovació d'entrades i sortides de mercaderies, sota instruccions i donant compte al responsable dels serveis; pesatge i despatx de les mateixes, amb emplenament d'albarans i parts.
- Tasques de manteniment amb capacitat al més alt nivell, que permeti resoldre tots els requeriments de la seva especialitat.
- Tasques de comptabilitat, consistents en reunir els elements subministrats i confeccionar balanços, costos, previsions de tresoreria i altres treballs anàlegs.
- Càlcul de salaris i valoració de costos de personal.
- Tasques administratives de traducció, corresponsalia, taquimecanografia, telèfon, etc., que requereixin domini d'un idioma estranger.
- Funcions de gravació a màquina de recollida de dades, mecanografia amb bona velocitat i acurada presentació, arxiu, registre, càlcul, facturació o similars que requereixin un cert grau d'iniciativa i responsabilitat, com ara relacions administratives comercials, càlculs de preus i costos, recepció i tramitació de comandes de compra i venda, càlculs de salaris, planificació d'activitats de producció; realitzar, partint de documents comptables, una part de la comptabilitat.
- Activitats de venda i/o assessorament en visita als clients.

- Llocs:

- Comprador/a.
- Assessor/a Tècnic/a.
- Venedor/a.
- Key Account Regional.
- Supervisor/a de Vendes.
- Gestor/a punt de venda.
- Conseller/a Bellesa Rotativa.

- Delineant.
- Planificador/a.
- Analista de Laboratori.
- Tècnic/a en Comptabilitat.
- Gestor/a de cobraments.
- Assistant.
- Tècnic Informàtic.
- Professor/a d'Acadèmia.
- Responsable Botiga.
- Perruquer/a R + D.

GRUP PROFESSIONAL E

S'inclouen en aquest grup els empleats/es amb tasques que s'executen segons instruccions concretes, clarament establertes, amb un alt grau de dependència i que no necessiten de formació específica, però sí d'un període d'adaptació.

S'inclouen també les funcions que consisteixen en tasques realitzades seguint un mètode de treball precís i concret, amb alt grau de supervisió, que normalment exigeixen coneixements professionals de caràcter elemental.

- Competència tècnica:

- Formació: Estudis bàsics, equivalents al graduat escolar, completats professionalment per una formació específica en algun procés, o Formació Professional FP-I.
- Especialització: Coneixements sobre un ofici o procediments professionals amb execució repetitiva.
- Experiència pràctica: L'habilitat sistemàtica que es requereix es pot obtenir en un període superior a 1 any.

- Competència directiva i/o competència en relacions humanes:

Habilitats de relació interpersonal per a llocs d'atenció al client. Convivència i tracte normal amb els altres en els altres llocs.

- Exemples:

- Treballs repetitius de mecanografia, reprografia, càlcul, facturació, arxiu i similars d'administració, amb 1 any almenys d'antiguitat en el lloc.
- Magatzemer/a amb maneig de carretó i compliment d'albarans.
- Tasques de transport i paletització, realitzades amb elements mecànics de tracció a motor.
- Tasques d'oficis clàssics: obra, electricitat, etc. a nivell de tasques normals de l'ofici.

- Llocs:

- Dependent/a Botiga.
- Mecànic/a amb coneixements de FP-I.
- Elèctric.
- Auxiliar de Laboratori i/o Qualitat.
- Telefonista / recepcionista.
- Operari/a de Manteniment.

GRUP PROFESSIONAL F

S'inclouen en aquest grup els empleats amb feines rutinàries estandarditzades, subjectes

a supervisió dependència propera i a rutines i instruccions estables i conegudes.

- Competència tècnica:
 - Formació: Estudis bàsics.
 - Especialització: Cap.
 - Experiència pràctica: La destresa i habilitat necessària s'aconsegueix en un període entre 2 i 6 mesos.
- Competència directiva i/o competència en relacions humanes:

Convivència i tracte normal amb els altres.

- Exemples:
 - Operació i tasques de neteja en general, fins i tot maquinària, material de laboratori i altres estris.
 - Tasques que consisteixen a efectuar encàrrecs, comandes, transport manual, portar o recollir correspondència.
 - Operacions de càrrega i descàrrega.
 - Vigilància d'edificis i locals sense requisits especials ni armes.
 - Treballs senzills i rutinaris d'administració.
 - Treballs de reprografia.
 - Tasques de manteniment de treballadors/es que s'inicien en la pràctica de les mateixes.
 - Preparació de comandes, incloses les funcions d'empaquetar, embalar i posar etiquetes.
 - Tasques de despatx de comandes, revisió de mercaderies i distribució amb registre, a l'efecte del moviment diari.
- Llocs:
 - Auxiliar administratiu/va.
 - Vigilant.
 - Ordenança.
 - Operacions i tasques de neteja.

Article 13. *Mobilitat funcional*

1. En cas de necessitat, l'empresa pot destinar als treballadors/es a realitzar treballs de grup professional superior, reintegrant-los al seu antic grup professional quan cessi la causa que va motivar el canvi.
2. Quan un treballador/a ocupi un lloc de treball de grup professional superior, se li abonarà la diferència existent, si és el cas, entre el salari Conveni d'aquest grup professional i la suma dels conceptes salari conveni, plus conveni i plus funció que el citat treballador/a percebi. En cap cas el treballador/a que substitueix a un altre pot invocar cap dret al grup professional o condicions salarials personals que pugui tenir el treballador/a substituït.
3. Aquest canvi no pot ser de durada superior a 6 mesos durant 1 any o 8 durant 2 anys, llevat dels casos de substitució per malaltia, maternitat/paternitat, accident de treball, malaltia professional, llicències i excedències, en què la situació pot perllongar-se mentre subsisteixin

les circumstàncies que l'hagin motivat.

4. Quan el treballador/a realitzi treballs de grup professional superior durant més de 6 mesos ininterromputs en 1 any o durant 8 mesos en un període de 2 anys, sense concórrer algun dels supòsits especials a què es refereix l'apartat anterior, consolidarà el grup professional superior, llevat que per l'exercici del mateix es requereixi la possessió de títols o coneixements especials degudament acreditats per proves de suficiència, en aquest cas el canvi de treball tindrà transcendència exclusivament econòmica.

5. Per necessitats peremptòries o imprevisibles de la feina la companyia pot destinar un treballador/a a treballs de grup professional inferior a la que estigui adscrit, conservant la retribució corresponent al seu.

6. Llevat de casos molt excepcionals, dels quals s'informarà al Comitè d'Empresa, aquesta situació no es podrà prolongar per un període superior a 2 mesos, per tal de no perjudicar el nivell professional del treballador/a afectat.

7. La companyia evitarà reiterar la realització d'aquests treballs d'inferior grup professional a un mateix treballador/a.

Article 14. *Modificació de les condicions de treball*

Si el canvi de destinació per a l'exercici de treballs de diferent grup professional (inferior o superior) tingués el seu origen a petició del treballador/a i fos acceptat per la companyia, s'assignarà al treballador/a la retribució, grup professional i altres condicions de treball que corresponguin al nou lloc, entenent modificat en tal sentit el contracte de treball.

Capítol III **Ingressos, ascensos, trasllat i cessaments**

Article 15. *Ingressos*

1. L'ingrés dels treballadors/es, qualsevol que sigui la seva modalitat de contractació, s'ajustarà sempre a les normes legals vigents en cada moment sobre l'esmentada matèria.

2. Per a l'ingrés com a fix de plantilla, tindran dret preferent, en igualtat de mèrits, els qui hagin exercit o exerceixin funcions en el mateix lloc a cobrir, subjectes a qualsevol modalitat de contractació temporal, incloent els contractes a temps parcial, de formació o en pràctiques.

3. La direcció de l'empresa ha de determinar les proves selectives a realitzar per a l'ingrés i la documentació a aportar pels/per les aspirants.

4. La direcció de l'empresa ha de comunicar als/a les representants dels treballadors/es el lloc o llocs de treball que pensa cobrir, les condicions que han de reunir els/les aspirants i les característiques de les proves de selecció. Els/les representants dels treballadors/es, si és el cas, col·laboraran per la seva aplicació objectiva, així com per la no discriminació de la dona en l'ingrés a la plantilla.

5. Els contractes dels treballadors/es eventuais contractats per atendre les circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes, encara que es tracti de l'activitat normal de l'empresa, tindran una durada màxima igual a la que s'estableix en el Conveni del sector.

6. Als nous contractes se'ls assignarà el grup de cotització a la Seguretat Social en relació amb les tasques que majoritàriament realitzen.

Article 16. *Període de prova*

1. L'ingrés dels treballadors/es es considerarà fet a títol de prova, el període serà variable segons l'índole dels llocs a cobrir i que en cap cas pot excedir el temps fixat en l'escala següent:

- Grup professional B, C, D: 6 mesos.
- Grups professionals E i F: 2 mesos.
- Personal amb contracte temporal de 6 mesos o superior: 2 mesos.
- Personal amb contracte temporal inferior a 6 mesos: 1 mes.

2. Només s'entendrà que el treballador/a està subjecte al període de prova si així consta per escrit. Durant el període de prova, l'empresa i el treballador/a podran resoldre lliurement el contracte sense termini de preavis i sense dret a cap indemnització. El còmput del període de prova quedarà interromput per qualsevol de les causes de suspensió del contracte de treball establertes en l'article 45 de l'Estatut dels treballadors aprovat pel RDL 2/2015 de 23 d'octubre "causes i efectes de la suspensió", reprenent-se una vegada desapareguin aquestes causes.

3. Quan el treballador/a que es trobi realitzant el període de prova no el superi, la direcció de l'empresa està obligada a comunicar-ho als/a les representants dels treballadors/es.

4. En els supòsits de contractació per temps indefinit, transcorregut el termini de prova, els treballadors/es ingressaran com a fixos de plantilla, computant-se a tots els efectes el període de prova. El còmput del període de prova se interromprà en les situacions previstes en el paràgraf segon de l'article 14.3 del RDL 2/2015 de 23 d'octubre i es reprendrà a partir de la data de la incorporació efectiva al treball.

5. El treballador/a que hagi cessat en la companyia i que torni a ingressar, queda subjecte novament als períodes de prova que s'indiquen a l'apartat 1 d'aquest article, en el cas que hagi d'exercir funcions diferents a les desenvolupades en anteriors contractes.

6. Els cursos de capacitació de l'empresa seran considerats a tots els efectes com a temps del període de prova.

Article 17. Ascensos

Els ascensos s'han de subjectar al règim següent:

1. L'ascens dels treballadors/es als grups professionals B i C serà de lliure designació per l'empresa.
2. Per a l'ascens a la resta de grups professionals, l'empresa establirà un concurs oposició partint d'un sistema de caràcter objectiu, prenent com a referència les següents circumstàncies: Titulació adequada, valoració acadèmica, coneixement del lloc de treball, historial professional, haver exercit funció de superior grup professional i superar satisfactòriament les proves que s'estableixin a aquest efecte.
3. Aquest sistema de valoració serà comunicat als/a les representants dels treballadors/es.
4. En condicions d'idoneïtat, s'atribuirà l'ascens al més antic/iga. En les mateixes condicions d'idoneïtat i antiguitat, a la persona del sexe menys representat en el lloc a ocupar.

Article 18. Mobilitat geogràfica

Els trasllats de personal que impliquin canvi de domicili familiar per al afectat/da, podran efectuar-se: Per sol·licitud de l'interessat/a, per acord entre l'empresa i el treballador/a, per necessitats del servei i per permuta.

1. Quan el trasllat s'efectuï a sol·licitud de l'interessat/a, prèvia acceptació de l'empresa, aquest no té dret a indemnització per les despeses que origina el canvi.
2. Quan el trasllat es fa de comú acord entre l'empresa i el treballador/a, s'estarà a les condicions pactades per escrit entre ambdues parts.

3. Quan el trasllat es fa per necessitats del servei s'estarà al que regula l'article 40 ET. La compensació per despeses especificada en l'apartat 1 de l'article 40 ET, d'aquells treballadors que optin pel trasllat, serà única i global i correspon al 15% del salari brut anual de l'empleat/da amb un mínim garantit de 4.622,00 euros. Aquesta compensació cobreix les despeses d'estada per buscar habitatge, desplaçaments i dietes durant aquest període, trasllat de mobles, instal·lació d'aigua, gas, electricitat, telèfon, adaptació de mobiliari i posada a punt del nou habitatge, etc., entenent així totes les despeses originades i relacionades amb el trasllat.

4. Els treballadors/es amb destinació en localitats diferents pertanyents al mateix nivell professional, poden concertar la permuta dels seus respectius llocs, a reserva del que l'empresa decideixi en cada cas, tenint en compte les necessitats del servei, l'aptitud de tots dos permutants per a la nova destinació i altres circumstàncies que siguin dignes d'apreciar.

Article 19. *Cessaments i preavisos*

1. Els contractes de treball s'extingeixen d'acord amb els seus propis termes i per les causes previstes legalment.

2. Els treballadors/es que vulguin cessar voluntàriament en el servei de la companyia, estan obligats a posar-ho en coneixement de l'empresa complint els següents terminis de preavis:

- Grups professionals B i C:2 mesos.
- Grup professional D:1 mes.
- Grups professionals E i F:15 dies.

3. L'incompliment per part dels treballadors/es de l'obligació de preavis amb la indicada antelació, donarà dret a la companyia a descomptar de la liquidació l'import del salari d'1 dia per cada dia de retard en el preavis .

4. L'empresa està obligada a liquidar en finalitzar el termini els conceptes fixos que puguin ser calculats en aquest moment i amb les formalitats exigides en la legislació vigent. L'incompliment del termini de liquidació imputable a la companyia, portarà aparellat el dret del treballador/a a ser indemnitzat/da amb l'import d'1 dia per cada dia de retard en la liquidació, amb el límit de 15 dies. No hi ha aquesta obligació i, consegüentment no neix aquest dret si el treballador/a no fa el preavis amb l'antelació gaududa.

Capítol IV **Jornada, horaris i vacances**

Article 20. *Jornada*

1. La jornada anual queda establerta en 1.728 hores anuals de treball efectiu.

2. A part de les esmentades hores, és a dir, sumant-se a les mateixes, el personal que realitza jornada continuada gaudirà de 15 minuts diaris de descans, el moment del gaudi del qual es determinarà d'acord amb les necessitats del lloc de treball.

3. El treballador/a que, per qualsevol causa, presti serveis en règim de reducció de jornada tindrà una reducció matemàticament proporcional al temps de descans. No es tindrà dret a la pausa quan la jornada de treball diària sigui de 4 hores o menys.

Article 21. *Horaris*

1. La jornada anual de treball pactada en l'article anterior es desenvoluparà en els horaris que regeixin en el centre de treball, d'acord amb el calendari laboral.

2. Amb independència dels horaris establerts amb caràcter general per al centre de treball existiran les particularitats especials que puguin requerir les peculiaritats dels diferents llocs de

treball.

3. Igualment es poden contractar o pactar horaris diferents dels anteriors en funció a les necessitats del servei.

4. El personal que actualment es regeix pel sistema d'horari flexible, continuarà amb el mateix.

Article 22. Hores Extraordinàries. Definició.

1. Tenen condició d'hores extraordinàries les que excedeixin de la jornada màxima establerta en aquest Conveni.

2. Les que vinguin exigides per la necessitat de prevenir o reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents i les que es deriven de risc de pèrdua de matèries, s'entenen com a hores extraordinàries de força major.

Article 23. Calendari laboral

1. Un cop publicat el calendari laboral oficial per l'autoritat laboral, es confeccionarà el calendari laboral del centre de treball.

2. El total d'hores efectives anuals indicat a l'article 20 "Jornada", es distribuirà, d'acord entre els representants dels treballadors/es i la companyia, entre els dies laborables de l'any, podent fixar-se jornades diferents entre els dies laborables i fins i tot pactar el no treballar en algun d'ells. El personal subjecte a horari flexible efectuarà jornada partida de dilluns a dijous i continuada els divendres.

3. D'acord amb el que indica l'apartat anterior, es concreten les següents condicions de distribució:

3.1. Es podrà incloure fins a un màxim de 4 dies feiners com a festes a recuperar. El mateix calendari determinarà quins són de caràcter general per a tot el personal i quins es reservaran per convenir entre el cap i cada col·laborador/a. Aquestes festes es meriten per anys naturals.

3.2. El personal del centre de treball de C/ Tirso de Molina núm. 40 de Cornellà gaudirà dels dies festius locals definits per a la ciutat de Barcelona.

3.3. Les vacances, llevat que es pacti el contrari, es distribuïran de la següent manera:

a) 21 dies naturals continuats a l'estiu, que s'iniciaran o finalitzaran en dia laborable, immediat posterior o anterior, respectivament, a un cap de setmana. La companyia comunicarà als treballadors/es amb anterioritat a la data de 15 d'abril de l'exercici corresponent, el període de vacances estivals.

b) Els restants 9 dies es distribuïran al llarg de l'any, preferentment per Setmana Santa i en les proximitats de les festivitats de Nadal-Reis. Aquestes vacances es realitzaran en dies laborables.

c) Per tal de cobrir les necessitats operatives dels diferents departaments durant el període establert de vacances de Setmana Santa es garantirà la presència d'un 25% de la plantilla per departament. Es cobrirà la plantilla necessària preferentment amb personal voluntari. Per al cas que no es cobreixi el 25% de plantilla necessària per departament, serà la companyia la que determinarà el personal.

Els treballadors/es que no gaudeixin del període vacacional establert per Setmana Santa, podran addicionar aquests dies al període de vacances d'estiu o de forma continuada al llarg de l'any.

d) Les vacances de Nadal es realitzaran per torns d'acord a la càrrega de treball de

cada departament, distribuint el gaudi de les vacances per part del personal entre la setmana de Nadal i la setmana de Cap d'Any a Reis.

En el suposat cas de no gaudir de les vacances de Nadal en aquests períodes, es gaudiran aquests dies durant el primer trimestre de l'any següent.

e) L'assignació de vacances es realitzarà amb criteris de rotació.

4. La distribució de les hores de treball indicada en aquest article, en cap cas podrà representar cap variació respecte al total d'hores efectives anuals que assenyala l'article 20 "Jornada".

Article 24. *Prolongació obligatòria de la jornada*

1. Els treballadors/es estaran obligats a realitzar una major jornada quan es tracti de prevenir o reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents així com en el supòsit que preveu l'apartat 4 de l'article 25.

2. El temps emprat per a això no es tindrà en compte a efectes de durada màxima de la jornada ordinària ni per al còmput del màxim autoritzat d'hores extraordinàries, sense perjudici que sigui abonat al treballador/a al preu determinat en aquest Conveni per a les hores extraordinàries.

Article 25. *Entrades i sortides*

1. La jornada comença i acaba en el lloc de treball respectiu, en el qual s'han de trobar els treballadors/es a les hores d'inici i final de la mateixa. Per tant la neteja personal i el canvi de roba de feina s'han d'efectuar abans i després (respectivament) de l'inici i fi de la jornada.

2. El personal està obligat a observar els controls establerts per entrades i sortides. D'una manera especial, ha de mostrar les bosses i paquets personals a porteria, per tal de facilitar el degut control.

3. Durant la jornada, no pot abandonar el lloc de treball sense la deguda autorització, ni traslladar-se a altres seccions o dependències sense justificació.

4. En els relleus continuats, ha de romandre el treballador/a en l'exercici del seu treball el temps necessari fins a la seva substitució, si el canvi no s'hagués dut a efecte pel relleu entrant.

Article 26. *Reducció de jornada per cura de menors o disminuïts*

1. Qui per raons de guarda legal tingui al seu càrrec directe algun menor de 12 anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exerceixi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

Tindrà el mateix dret qui hagi de tenir cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i que no exerceixi activitat retribuïda.

El progenitor, adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari de, almenys, la meitat de la durada d'aquella, per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del menor al seu càrrec afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altra malaltia greu, que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, contínua i permanent, acreditat per l'informe del Servei Públic de Salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys.

Les reduccions de jornada previstes en el present apartat constitueixen un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si 2 o més treballadors de l'empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, la direcció pot limitar el seu exercici simultani per

raons justificades de funcionament de l'empresa.

2. La reducció de jornada comportarà una disminució proporcional en tots els conceptes retributius, a partir del moment en què entri en vigor aquella.

3. El treballador/a, llevat de força major, ha d'avisar per escrit a la direcció, amb una antelació mínima de 15 dies precisant la data en què iniciarà i finalitzarà la reducció de jornada.

Article 27. *Vacances*

1. El personal amb antiguitat a la companyia igual o superior a 1 any, té dret a 30 dies naturals anuals de vacances.

2. El còmput de la meritació de les vacances s'obté prenent com a base els dies compresos entre l'1 de gener i el 31 de desembre. El personal de la companyia que s'hagi incorporat amb anterioritat a 1 gener 2009 tindrà garantit el saldo de dies de vacances meritat amb el càlcul vigent fins a 31 de desembre de 2008 (16 d'agost a 15 d'agost).

3. Per determinar el nombre de dies de gaudi, es computarà el nombre de dies de permanència en plantilla del treballador/a durant el període indicat en l'apartat anterior. Per cada dia transcorregut es merita 1/365 de les vacances complertes.

4. No es podrà gaudir d'un major nombre de dies que els meritats des de l'últim 1 de gener fins la data final del període de vacances de què es tracti, tant si les vacances es gaudeixen en forma fraccionada com continuada.

5. El treballador/a que cessi en l'empresa haurà de realitzar els dies de vacances meritats fins al moment del cessament o bé cobrar els dies de vacances sempre que el gaudi no sigui possible.

6. A efectes del còmput de la meritació de les vacances, s'inclouran els períodes de baixa per incapacitat temporal; no, en canvi els possibles períodes de suspensió del contracte per qualsevol altra causa, ni les absències injustificades.

7. El període de vacances es retribueix en base als següents conceptes:

- a) Salari Conveni.
- b) Plus Conveni.
- c) Complement per antiguitat.
- d) Plus funció
- e) Plus per plena dedicació

8. El període de gaudi de vacances és per anys naturals, començant el primer de gener comprès dins el període de meritació indicat en l'apartat 2 d'aquest article i finalitzant l'últim dia natural de l'any no podent ser compensades d'una altra manera.

9. Amb una antelació de 2 mesos als períodes fixats de vacances, la direcció ha de designar els empleats/des precisos per a la realització d'aquells treballs que no es poden suspendre, així com el personal necessari per atendre la neteja, manteniment, vigilància i obres del centre de treball.

Capítol V **Llicències i excedències**

Article 28. *Llicències*

1. Tot el personal té dret a que se li concedeixi permís, sense pèrdua del seu salari base i complements personals, en els següents casos:

- a) Per matrimoni: 15 dies naturals, a comptar des del primer dia feiner en què es falti a la

feina.

b) Per naixement de fill/a: 2 dies laborables (ampliables a 3 dies més en cas de desplaçament obligat). En el cas que existeixi, addicionalment, una greu complicació o malaltia, el permís es pot ampliar a 2 dies més.

c) Per malaltia greu, accident, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi de repòs domiciliari de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat: 2 dies (ampliables a 3 dies més en cas de desplaçament obligat). Podrà gaudir aquesta llicència, de manera discontinua prèvia comunicació a l'empresa, sempre que persisteixin les circumstàncies que van originar la concessió de la llicència i ho permetin les necessitats organitzatives del departament.

d) Per mort de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat: 3 dies (ampliables a 2 dies més en cas de desplaçament obligat).

e) Per matrimoni de fills/es, pares, néts/es, avis/es i germans/es d'un o altre cònjuge: 1 dia.

f) Per compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic: el temps necessari.

S'entén per tal la compareixença personal i obligatòria del treballador/a davant d'un organisme públic. No estan incloses en aquest supòsit les compareixences o gestions que obeeixin a iniciativa pròpia, les que, no obstant ser preceptives, es puguin realitzar per escrit o en hores alienes a la jornada de treball i les que es puguin fer mitjançant d'una altra persona.

g) Per trasllat de domicili habitual: 1 dia.

h) Pel temps necessari quan, per raó de malaltia, el treballador/a necessiti l'assistència a consultori mèdic en hores coincidents amb les de la seva jornada laboral, o que dins d'aquesta el treballador/a hagi d'acompanyar en el cas d'assistència sanitària als seus fills/es menors de 6 anys, o bé al pare o la mare a un consultori mèdic, sempre que aquests visquin amb aquell, no puguin valer-se per si mateixos i es demostrï per part del treballador/a sol·licitant.

En qualsevol cas, el treballador/a haurà de justificar aquest permís amb un volant visat pel facultatiu.

i) Els treballadors/es, per a la lactància d'un fill/a menor de 9 mesos tindran dret a 1 hora d'absència dins de cada jornada laboral, repartida en 2 fraccions de 30 minuts.

Sempre que hi hagi un preavís a l'empresa amb 15 dies d'antelació, es podran acumular el total d'aquestes hores de permís per lactància. El gaudi d'aquestes hores s'haurà de realitzar necessàriament de manera ininterrompuda e immediatament a continuació del descans per maternitat/paternitat.

Les treballadores, per la seva voluntat, podran substituir aquest dret per una reducció de mitja hora de la seva jornada amb la mateixa finalitat.

La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

Aquest permís constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones, però només podrà ser exercit per un dels progenitors en cas que ambdós treballin. El treballador/a, excepte força major, ha de preavisar la direcció de la companyia amb una antelació mínima de 15 dies, precisant la data en què iniciarà i finalitzarà el permís de lactància.

j) Pel temps establert per gaudir dels drets educatius generals i de la formació professional en els supòsits i en la forma que regula la legislació vigent.

k) Les treballadores embarassades tindran dret a absentar-se del treball, amb dret a

remuneració, per a la realització d'exàmens prenats i tècniques de preparació al part, previ avís a l'empresa i justificació de la necessitat de la seva realització dins de la jornada de treball.

2. Les llicències es concedeixen exclusivament per a la finalitat per la qual s'han establert i sempre que requereixin l'absència del treballador/a del seu lloc de treball.

3. El treballador/a ha d'acreditar documentalment davant la companyia el fet que origini el gaudi de la llicència.

En el cas de parelles de fet, el treballador/a ha de justificar la concessió del permís mitjançant la presentació del corresponent certificat de convivència, requerint un mínim de 2 anys de la mateixa.

4. Les llicències es sol·liciten al responsable corresponent amb la màxima antelació possible.

S'exceptuen els casos d'urgència, en els quals el treballador/a ha de comunicar el fet a la companyia en les primeres 24 hores, sense perjudici de la seva posterior justificació.

5. El nombre de dies establert per a cada permís té el caràcter de màxim, de manera que el treballador/a ha de tornar al seu lloc de treball tan aviat com acabi la circumstància que va donar origen a la concessió de la llicència. S'exceptua d'això el permís per matrimoni.

6. Les llicències només es concedeixen en les dates en què tinguin lloc els fets que les motiven.

En conseqüència, de produir-se en dies festius, en època de vacances o en cas de baixa mèdica l'esdeveniment que donaria lloc a la llicència, no s'efectuarà cap tipus de compensació.

S'exceptua el permís per matrimoni, que en cas de coincidir en període de vacances, s'addicionarà a aquest.

Article 29. Drets dels/de les representants dels treballadors/es.

1. Els representants legals dels treballadors/es gaudeixen dels drets i prerrogatives que els concedeix la legislació vigent.

2. Per a absentar-se del centre de treball (dins dels límits reglamentaris) ho han de comunicar al seu cap immediat amb la màxima antelació possible, a fi de no pertorbar el procés de treball i justificar posteriorment, en forma documental, l'ocupació del temps emprat.

Article 30. *Excedències*

I. Excedències sense dret a reserva de lloc de treball:

Els treballadors/es amb almenys una antiguitat en l'empresa d'1 any tenen dret a que se'ls reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a 4 mesos i no major a 5 anys, no es computa el temps que duri aquesta situació a cap efecte. Les peticions d'excedència seran resoltes per la direcció de l'empresa, en el termini màxim d'1 mes, tenint en compte les necessitats de la feina i procurant despatxar favorablement les peticions que es fonen en acabament d'estudis, exigències familiars i altres d'anàlogues.

Quan el treballador/a ho sol·liciti, el reingrés estarà condicionat al fet que hi hagi vacant en el seu grup professional. El reingrés estarà condicionat al fet que es compleixin els requisits d'idoneïtat, formació i experiència que el lloc de treball exigeixi. En qualsevol cas l'empresa està obligada a contestar per escrit a la petició de reingrés del treballador.

El treballador/a que no sol·liciti el reingrés 1 mes abans de l'acabament de la seva excedència, causarà baixa definitiva a l'empresa.

Aquest dret només pot ser exercit una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut 4 anys des del final de l'anterior excedència.

II. Excedència amb reserva de lloc de treball:

Els treballadors tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a 3 anys per tenir cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que aquests siguin provisionals, a comptar de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a 2 anys, els treballadors per tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valer-se per si mateix, i no desenvolupi activitat retribuïda.

L'excedència contemplada en el present apartat, amb període de durada que es podrà gaudir de forma fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si 2 o més treballadors de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al que, si escau, es vingués gaudint.

El període en què el treballador romangui en situació d'excedència conforme al que estableix aquest article és computable a efectes d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals ha de ser convocat per l'empresari, especialment amb ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional.

No obstant això, quan el treballador formi part d'una família que tingui reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de 15 mesos quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de 18 mesos si es tracta de categoria especial.

Es perd el dret al reingrés automàtic, si durant l'excedència es realitzaran treballs remunerats per compte d'altri o per compte propi.

El treballador/a que no sol·liciti el reingrés 1 mes abans de l'acabament de la seva excedència, causarà baixa definitiva a l'empresa.

III. Excedències especials:

Donarà lloc a la situació d'excedència especial del personal qualsevol de les següents causes:

- a) Nomenament per a càrrec públic, quan el seu exercici sigui incompatible amb la prestació de serveis a l'empresa. Si sorgeixen discrepàncies sobre això, ha de decidir la jurisdicció competent. L'excedència es prolongarà pel temps que duri el càrrec que la determini i atorga dret a ocupar la mateixa plaça que ocupava el treballador/a en produir-se tal situació, i es computa el temps que hagi romàs com actiu a tots els efectes. El reingrés s'ha de sol·licitar dins del mes següent al del seu cessament en el càrrec públic que ocupava.

Article 31. *Suspensió del contracte amb reserva del lloc de treball*

En el supòsit de part, la suspensió tindrà una durada de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit de part múltiple en 2 setmanes més per cada fill a partir del segon. El període de suspensió es distribuirà a opció de la interessada sempre que 6 setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, amb independència que aquesta

realitzés o no algun treball, l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat o, si escau, de la part que resti del període de suspensió, computat des de la data del part, i sense que es descompti del mateix la part que la mare hagués pogut gaudir amb anterioritat al part. En el supòsit de mort del fill/a, el període de suspensió no es veurà reduït, llevat que, una vegada finalitzades les 6 setmanes de descans obligatori, la mare sol·licités reincorporar-se al seu lloc de treball.

No obstant això, i sense perjudici de les 6 setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas que ambdós progenitors treballin, la mare, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè l'altre progenitor gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part bé de forma simultània o successiva amb el de la mare. L'altre progenitor podrà seguir fent ús del període de suspensió per maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare al treball aquesta es trobi en situació d'incapacitat temporal.

En el cas que la mare no tingués dret a suspendre la seva activitat professional amb dret a prestacions d'acord amb les normes que regulen aquesta activitat, l'altre progenitor tindrà dret a suspendre el seu contracte de treball pel període que hagués correspost a la mare, el que serà compatible amb l'exercici del dret reconegut en l'article següent.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió podrà computar-se, a instància de la mare, o si no, de l'altre progenitor, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les 6 setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare.

En els casos de parts prematurs amb falta de pes i aquells altres en què el nounat necessiti, per alguna condició clínica, hospitalització a continuació del part, per un període superior a 7 dies, el període de suspensió s'ampliarà en tants dies com el nascut es trobi hospitalitzat, amb un màxim de 13 setmanes addicionals, i en els termes en què reglamentàriament es desenvolupi.

En els supòsits d'adopció i d'acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d) del Text refós de l'Estatut dels treballadors, la suspensió tindrà una durada de 16 setmanes ininterrompudes, ampliable en el supòsit d'adopció o acolliment múltiples en 2 setmanes per cada menor a partir del segon. La suspensió produirà els seus efectes, a elecció del treballador/a, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, provisional o definitiu, sense que en cap cas un mateix/a menor pugui donar dret a diversos períodes de suspensió.

En cas que tots 2 progenitors treballin, el període de suspensió es distribuirà a opció dels interessats/des, que podran gaudir-lo de forma simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs i amb els límits assenyalats.

En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la suma dels mateixos no podrà excedir de les 16 setmanes previstes en els paràgrafs anteriors o de les que corresponguin en cas de part, adopció o acolliment múltiples.

En el supòsit de discapacitat del fill/a o del menor adoptat/da o acollit/a, la suspensió del contracte a què es refereix aquest apartat tindrà una durada addicional de 2 setmanes. En cas que tots 2 progenitors treballin, aquest període addicional es distribuirà a opció dels interessats/des, que podran gaudir-lo de forma simultània o successiva i sempre de forma ininterrompuda.

Els períodes a què es refereix el present apartat podran gaudir-se en règim de jornada completa o a temps parcial, previ acord entre la direcció de la companyia i els treballadors/es afectats.

En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen del adoptat/da, el període de suspensió, previst per a cada cas en el present apartat, es pot iniciar fins a 4 setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

Els treballadors/es es beneficiaran de qualsevol millora en les condicions de treball a la qual haguessin pogut tenir dret durant la suspensió del contracte en els supòsits a què es refereix aquest apartat, així com en els previstos en el següent apartat i en el article 48 bis. (Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

En el supòsit de risc durant l'embaràs o de risc durant la lactància natural, en els termes que preveu l'article 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de riscos laborals, la suspensió del contracte finalitza el dia en que s'iniciï la suspensió del contracte per maternitat biològica o el lactant compleixi 9 mesos, respectivament, o, en ambdós casos, quan desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre compatible amb el seu estat. (Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat efectiva de dones i homes)

En els supòsits de naixement de fill/a, adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment d'acord amb l'article 45.1 d) del RDL 2/2015, de 23 d'octubre, el treballador/a tindrà dret a la suspensió del contracte per paternitat pel període previst i en els termes que estableix la legislació en vigor, que en el moment de la signatura d'aquest Conveni és de 4 setmanes ininterrompudes, ampliables en els supòsits de part, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiples en 2 dies més per cada fill a partir del segon. Aquesta suspensió és independent del gaudi compartit dels períodes de descans regulats en els apartats 4 i 5 de l'article 48 del RDL 2/2015, de 23 d'octubre.

En el supòsit de part, la suspensió correspon en exclusiva a l'altre progenitor. En els supòsits d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, aquest dret correspondrà només a un dels progenitors, a elecció dels interessats: no obstant això, quan el període de descans regulat en l'apartat 5 de l'article 48 del RDL 2/2015, de 23 d'octubre sigui gaudit en la seva totalitat per un dels progenitors, el dret a la suspensió per paternitat únicament podrà ser exercit per l'altre. El treballador/a que exerceixi aquest dret podrà fer-ho durant el període comprès des de la finalització del permís per naixement de fill, previst legalment o convencionalment, o des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment, fins que finalitzi la suspensió del contracte per les causes o immediatament després de la finalització d'aquesta suspensió.

La suspensió del contracte a què es refereix aquest apartat podrà gaudir-se en règim de jornada completa o en règim de jornada parcial d'un mínim de 50%, previ acord entre l'empresari i el treballador i conforme es determini reglamentàriament.

Capítol VI Règim salarial

Article 32. *Enumeració*

1. Els conceptes salarials regulats pel present Conveni són els següents:

- a) Salari Conveni.
- b) Plus Conveni.
- c) Complement per antiguitat.
- d) Plus funció.
- e) Gratificacions extraordinàries.
- f) Plus de nocturnitat.
- g) Hores extraordinàries.
- h) Prima vendes per vacances.
- i) Comissions vendes.
- j) Primes i premis vendes.
- k) Plus per plena dedicació.

2. L'enumeració dels anteriors conceptes no vol dir que cada treballador/a els hagi de percebre tots. Les retribucions individualitzades estan imposades en raó amb els següents determinants: característiques del lloc de treball, circumstàncies personals del treballador/a i consecució dels objectius marcats.

Article 33. Revisió salarial per als anys 2017 i 2018

- Any 2017:

- Increment del 2% dels conceptes salarials detallats en l'article 32 del present Conveni vigents per a l'any 2016.

- Any 2018:

- Increment de l'1,6% dels conceptes salarials detallats en l'article 32 del present Conveni vigents per a l'any 2017.

Article 34. Salari Conveni

És el que, per a cada grup professional, es detalla a continuació en valors anuals:

Grup professional	2017	2018
B	29.568,11	30.041,20
C	22.549,35	22.910,14
D	18.250,16	18.542,16
E	16.965,27	17.236,72
F	15.137,66	15.379,86

Article 35. Complement per antiguitat

1. Amb efectes des de l'1 de juliol de l'any 2003 no hi ha nous venciments d'antiguitat.

Els imports que els treballadors/es percebien a 30 de juny de 2003 es mantindran en el concepte de complement per antiguitat, estant subjectes als increments futurs que, si escau, es pactin per a aquest concepte.

Article 36. Plus funció

1. Té el caràcter legal de complement personal i el dret a la seva meritació neix de circumstàncies subjectives i/o històriques independents del lloc de treball.

2. El plus funció serà objecte d'absorció, totalment o parcialment, en els supòsits d'ascensos a grups professionals superiors. En cas d'absorció parcial, el nou plus funció serà la diferència entre el salari conveni del grup professional superior i la suma dels conceptes salari Conveni, plus conveni i plus funció que el citat treballador percebi.

Article 37. Gratificacions extraordinàries

1. Amb el caràcter legal de complement salarial de venciment superior al mes hi haurà 3 gratificacions anuals, corresponents a març, juliol i Nadal.

2. El seu import serà equivalent al d'1 mensualitat comprensiva dels següents conceptes retributius:

- a) Salari Conveni
- b) Plus Conveni
- c) Complement per antiguitat
- d) Plus funció
- e) Plus plena dedicació

3. Les gratificacions es meriten en els següents períodes:

La de març: de l'1 de gener al 31 de desembre de l'any anterior.
La de juliol: del 16 de juliol de l'any anterior al 15 de juliol del corrent.
La de Nadal: del 16 de desembre de l'any anterior al 15 de desembre del corrent.

4. Els treballadors/es que tinguin una antiguitat inferior a l'any en les dates finals de meritació ressenyades en l'apartat anterior, han de percebre 1/365 per cada dia meritat de cada període.

5. Els treballadors/es que cessin han de percebre la part proporcional de les gratificacions que hagin meritat d'acord amb el mateix criteri establert en els 2 apartats anteriors.

6. L'import de les gratificacions és proporcional al temps efectivament treballat durant els períodes de meritació establerts a l'apartat 4 d'aquest article. Es computarà com a temps efectivament treballat el corresponent a vacances i llicències retribuïdes.

Article 38. *Plus de nocturnitat*

1. Amb el caràcter de complement de lloc de treball existirà aquest plus, els valors per hora treballada són els següents:

Grup professional	2017	2018
B	1,88	1,91
C	1,74	1,77
D	1,70	1,73
E	1,41	1,43
F	1,36	1,38

2. La seva meritació (amb les excepcions que després es diran) neix del fet objectiu de prestar serveis ordinaris durant el període comprès entre les 22.00 i les 06.00 hores.

3. Quan la jornada ordinària sigui només parcialment nocturna, aquest plus es percebrà exclusivament per les hores compreses dins del període nocturn.

4. No es percebrà el plus en els següents supòsits:

- En el cas de llocs de treball específicament nocturns com ara serenos/es i vigilants.
- Els porters/es que realitzen torns rotatoris, quan efectuïn el de nit, per trobar el seu salari ja calculat amb inclusió de l'esmentat plus.
- En aquells altres llocs de treball en què la nocturnitat hagi estat tinguda ja en compte com a factor determinant de la qualificació o del valor del salari.
- Quan el temps treballat en jornada ordinària dins del període nocturn, sigui inferior a 1 hora.
- Quan es realitzin hores extraordinàries.

Article 39. *Hores extraordinàries*

S'abonaran aplicant un increment del 20% sobre el valor de l'hora ordinària, comprensiva del valor mensual del salari de Conveni, plus Conveni, complement per antiguitat i plus funció. Les hores extraordinàries percebudes en nòmina fins al mes anterior en què es faci efectiva l'aplicació dels acords assolits no patiran revisió, de cap tipus, en els imports abonats als treballadors/es.

Alternativament al seu abonament en la forma anteriorment especificada, el treballador/a podrà optar per la seva compensació amb descans per temps equivalent incrementat en el 40%.

El descans compensatori ho serà per jornada completa de treball, pel que serà necessària la prèvia acumulació d'un nombre d'hores idèntic a la jornada vigent en cada moment.

El descans compensatori s'ha de gaudir en la data que de comú acord fixin la direcció i el treballador/a, dins dels 4 mesos naturals següents.

No computaran a efectes del límit màxim legal d'hores extraordinàries a realitzar en l'any, les que hagin estat compensades mitjançant descans.

Article 40. *Prima vendes per vacances*

1. La remuneració per comissions i incentius està calculada de manera que comprèn la part proporcional de l'import que abasta el període de vacances; en conseqüència, per al període de vacances no s'abona novament cap quantitat per comissions o incentius.

2. Com a compensació a aquesta especial distribució, en la nòmina corresponent al mes en què es gaudeixen les vacances estivals i per una sola vegada a l'any, s'abonen les següents quantitats en concepte prima vendes per vacances:

Treballadors/es amb funcions del lloc que ocupen

Són les de Cap Regional de Vendes / Àrea Manager:

2017	2018
1.378,97	1.401,03

Treballadors/es amb funcions del lloc que ocupen

Són les de venedor/a:

2017	2018
919,32	834,02

Article 41. *Comissions vendes*

1. És el percentatge que sobre les vendes poden tenir assignats els equips comercials.
2. La direcció pot variar el percentatge quan algun dels seus factors determinants (dificultat, zona, productes, etc.) pateixi una notable incidència. Aquesta possible variació no va lligada a cap període determinat.
3. El seu dret de percepció va condicionat al bon fi de la venda.
4. Es fan efectives (provisionalment) en la nòmina següent al mes en què ha estat facturada la comanda.

Article 42. *Primes i premis vendes*

Són incentius que la companyia pot oferir per a la cobertura de quotes o accions especials i que es meriten en complir els requisits marcats per la companyia.

A part de les condicions salarials establertes en l'articulat del Conveni, per als treballadors/es de la divisió professional que realitzen funcions de venda de productes en botigues de la companyia, està establert un sistema d'incentius.

Article 43. *Plus per plena dedicació*

D'acord amb el que estipula l'article 21 de l'Estatut dels treballadors, la companyia podrà establir pactes individuals per 'plena dedicació ', acordant-se una compensació econòmica per

la limitació que l'esmentat pacte comporta.

Article 44. *Condicions salarials*

Els valors dels diferents conceptes retributius s'aplicaran sense revisió en els valors que figuren en els respectius articles que els regulen.

Article 45. *Normes generals*

1. Queden expressament exclosos d'aplicació de l'article 33 "revisió salarial", aquells treballadors/es que gaudeixin del pla de la companyia de retribució variable en funció de resultats denominats "General Bonus Program" o "Executive Bonus Program" o aquells programes retributius que puguin substituir-los en el futur. Addicionalment, els empleats que tinguin una retribució fixe + variable igual o superior a 40.000 EUR bruts anuals, podran de manera voluntària adherir-se al sistema de "Merit Increase" establert en cada moment per la companyia. En tal cas, quedaran exclosos dels increments salarials determinats en el present Conveni col·lectiu.

2. Els imports pactats es refereixen, tret que específicament es digui una altra cosa, a unitats d'euro i a la jornada ordinària. En els casos de realitzar jornada inferior a la pactada es reduiran proporcionalment els diferents conceptes retributius.

3. Els imports consignats tenen la consideració de bruts i són a càrrec del treballador/a els impostos i quota de la Seguretat Social que legalment correspongui deduir.

4. El pagament de les 12 mensualitats ordinàries, inclosa la de vacances, s'efectuarà per mesos vençuts. Les extraordinàries s'abonaran els dies 15 de març, juliol i desembre. En els casos en què el pagament de les mensualitats i/o pagues extraordinàries coincideixi amb algun període de vacances, individual o col·lectiu, la companyia no estarà obligada al pagament de les retribucions corresponents amb anterioritat al començament del gaudi de les mateixes, podent els treballadors/es afectats sol·licitar una bestreta sobre aquestes retribucions.

5. El pagament de les retribucions es realitzarà mitjançant transferència bancària, suplint el resguard de la mateixa la signatura del treballador/a en el rebut de salaris.

6. En el moment del cessament del treballador/a en l'empresa es descomptarà de la seva liquidació de parts proporcionals les bestretes no liquidades o altres quantitats que pogués deure a la companyia.

7. Els treballadors podran sol·licitar des de l'1 de gener fins al 31 d'octubre de cada any, una modificació del sistema de pagament de les retribucions. Així el treballador/a, i per una sola vegada a l'any, podrà sol·licitar la modificació del sistema de pagament de les retribucions de 12 pagues ordinàries i 3 extraordinàries a un sistema de 12 pagaments, incloent aquests pagaments la part proporcional de les 3 pagues extraordinàries, o al revés, passar d'un sistema de 12 pagues a 12 pagues i 3 extraordinàries. La regularització del sistema de pagament de les retribucions, un cop sol·licitat en termini, es realitzarà a la nòmina del mes de desembre de l'any en curs. En el cas de sol·licitud de canvi del sistema de 15 pagues a 12 pagues, en la nòmina del mes de desembre de l'any en curs, es liquidarà la part proporcional de les pagues extraordinàries meritades fins a la data de 31 de desembre de l'any en curs, operant a partir de l'1 de gener de l'exercici següent el nou sistema de pagament de retribucions sol·licitat. S'estableix una regularització extraordinària, addicional i per una sola vegada, al mes de setembre de 2015, a l'establerta com a estàndard del mes desembre segons el paràgraf anterior.

8. El personal de nou ingrés, es pot triar en el moment de la incorporació, el sistema de 12 pagaments ordinaris i 3 extraordinaris, o el sistema de 12 pagaments ordinaris.

Capítol VII **Ajuts socials**

Article 46. Principis generals

1. Els beneficis que s'estableixen en aquest capítol no tenen el caràcter legal de salari, en no requerir contraprestació específica del treballador/a.
2. Per tant, segons la seva naturalesa, seran prestacions d'ajut social o complementària de les reglamentàries de la Seguretat Social.
3. Aquestes prestacions assistencials no es concedeixen automàticament sinó que cal petició per escrit dels presumptes beneficiaris/es i l'acreditació documental corresponent, abonant a partir del moment de la petició, sense que pugui donar-se a la mateixa caràcter retroactiu.

Article 47. Ajuda escolaritat

1. Tindran dret a la mateixa els treballadors/es que, amb una antiguitat a la companyia superior a 3 mesos, tinguin fills/es fins a l'edat de 16 anys, computada al 30 de setembre.
2. El seu import per a l'any 2017-2018 serà el següent:

a) Per cada fill/a fins als 18 anys:

2017	2018
141,85	144,12

b) Per cada fill/a comprès entre els 9 i els 16 anys:

2017	2018
212,71	226,11

3. L'import acreditat s'abonarà, per una sola vegada, en la nòmina del mes d'agost.
4. En el cas en què el pare i la mare siguin treballadors/es de la companyia únicament percepc aquesta ajuda un dels dos.

Article 48. Ajuda discapacitats físics i/o psíquics

1. Als treballadors/es que tinguin fills/es que per aquesta causa percebin la corresponent prestació de la Seguretat Social, se'ls abonarà (en tant es mantingui tal circumstància) un ajut mensual per cada un dels fills que reuneixi aquestes condicions. El valor per als anys 2014-2015 i 2016 és de:

2017	2018
438,36	445,37

2. Aquest ajut és compatible amb l'ajuda escolaritat establerta en l'article anterior.
3. Tant aquesta ajuda com l'ajuda escolaritat deixarien d'acreditar el dia en què, per l'Estat o els seus organismes, fossin pagats per complet tant l'educació en general com les despeses produïdes per la cura dels discapacitats.
4. En el cas que el pare i la mare siguin treballadors/es de la companyia, únicament percepc aquesta ajuda el que tingui reconeguda la prestació a què es refereix l'apartat 1 d'aquest article.

Article 49. Premi a l'antiguitat

S'estableixen els següents premis:

a) En complir-se 10 anys d'antiguitat efectiva a la companyia per a els anys 2017-2018:

2017	2018
207,08	210,39

b) En complir 25 anys d'antiguitat efectiva a la companyia, 1 mensualitat comprensiva dels següents conceptes salarials:

- a) Salari Conveni.
- b) Plus Conveni.
- c) Plus funció, si s'escau.
- d) Complement per antiguitat.
- e) Comissions vendes.
- f) Primes vendes.
- g) Premis vendes.
- h) Plus per plena dedicació.

c) Per al càlcul de les comissions vendes, primes vendes i premis vendes, a què es refereixen els apartats anteriors es prendrà com a base el 80% de la mitjana dels 12 mesos anteriors al venciment del premi.

Article 50. *Premi natalitat/adopció*

El treballador/a que es trobi en alta a la companyia i li neixi o adopti un fill/a, ha de percebre per aquest motiu un premi amb valor per als anys 2017-2018 de:

2017	2018
175,96	178,78

En el cas en què el pare i la mare siguin treballadors/es de la companyia, únicament percebrà el premi un dels dos.

Article 51. *Complement per incapacitat temporal, maternitat, accident de treball i/o malaltia professional*

1. Tots els treballadors/es en situació d'Incapacitat Temporal (IT) rebran un complement de la prestació de la Seguretat Social, consistent en:

a) A partir del primer dia de baixa per IT i fins al vintè, ambdós inclosos, es complementarà la prestació de la Seguretat Social amb la quantitat necessària per assolir el 85% del total (sumats tots ells) dels següents conceptes retributius acreditats en el moment de la baixa:

- a) Salari Conveni.
- b) Plus Conveni.
- c) Plus funció, si s'escau.
- d) Complement per antiguitat.
- e) Comissions vendes.
- f) Primes vendes.
- g) Premis vendes.
- h) Plus per plena dedicació.

b) A partir del vint-i-unè dia, es complementaran les prestacions de la Seguretat Social amb la quantitat necessària per arribar al 100% de la base detallada al punt a) d'aquest apartat.

c) Les comissions vendes, primes vendes i premis vendes referides en el punt a) d'aquest apartat, seran les resultants del 65% de la mitjana mensual de les quantitats percebudes en nòmina durant els 6 mesos immediats anteriors al que es va iniciar la baixa.

d) En els casos derivats de maternitat, accident de treball i/o malaltia professional, el complement cobrirà fins al 100% de la base detallada al punt a) a partir del primer dia de la baixa.

e) L'empresa, en cap cas, suportarà cap increment en el complement referit en el present article, si per modificació legislativa o reglamentària es produïssin reduccions en els dies i/o percentatges en les prestacions de la Seguretat Social o mútua d'accidents de treball, vigents en la data de la signatura del present Conveni.

2. Es constituirà en la companyia una Comissió integrada per 5 integrants: 2 del Comitè d'Empresa, el director/a del centre de treball o persona delegada per ell/a, una altra persona designada pel director/a general i el/a metge de la companyia.

Quan es produeixi una baixa per malaltia que arribi a una durada de 20 dies continuats, aquesta Comissió ha d'estudiar les motivacions, conseqüències i circumstàncies familiars del treballador/a, podent per això disposar de la pràctica d'un reconeixement mèdic pel facultatiu de la companyia i si aquesta Comissió unànimement ho acorda, la prestació reconeguda en el paràgraf anterior serà anticipada sense esperar el transcurs dels 20 dies.

3. La Comissió que s'estableix en l'apartat anterior, podrà acordar per unanimitat la pèrdua del dret a percebre el complement del salari al qual es refereix aquest article.

4. La companyia tindrà la facultat que, pels metges/es al seu servei, sigui visitat i reconegut el treballador/a en el seu domicili tantes vegades com cregui necessàries. La negativa del treballador/a sotmetre's al reconeixement mèdic de la companyia o especialistes facultatius es considerarà com a presumpció de simulació de la malaltia o accident que va motivar la baixa corresponent i tindrà l'efecte immediat de supressió del complement del salari al qual es refereix aquest article.

Article 52. *Assegurança de vida i accident*

L'empresa s'obliga a tenir contractada amb una companyia asseguradora, per a tot el personal afectat per aquest Conveni, una pòlissa que cobreixi el risc de mort, invalidesa permanent absoluta / gran invalidesa i invalidesa permanent parcial / invalidesa permanent total, amb les següents cobertures:

Causa de no accident:

- Mort: 24.040,48 EUR
- Invalidesa permanent absoluta / gran invalidesa: 24.040,48 EUR

Causa per accident:

- Mort: 48.080,97 EUR
- Invalidesa permanent absoluta / gran invalidesa: 48.080,97 EUR
- Invalidesa permanent parcial / total: Segons barem.

Causa per accident de circulació:

- Mort: 72.121,44 EUR
- Invalidesa permanent absoluta / gran invalidesa: 72.121,44 EUR
- Invalidesa permanent parcial / total: Segons barem.

Tots els imports detallats en aquest article no són acumulables, sent per tant l'import de 72.121,44 euros el màxim que la companyia asseguradora abonaria, en el supòsit d'accident de circulació.

Per als casos de mort i d'invalidesa permanent gran invalidesa / absoluta / parcial / total el pagament serà proporcional a la jornada en còmput anual que realitzi el treballador afectat, en el moment en què es produeixi el fet causant .

Article 53. *Segur per robatori o atracament*

1. Amb la finalitat de respondre al risc de robatori i atracament, s'estableix una assegurança per a aquelles persones que puguin ser dipositàries de valors de la companyia.

2. Els riscos coberts són els següents:

- Per espoliació o atracament sobre efectes (xecs i lletres) o metàl·lic, fins a 901,52 euros.
- Per robatori sobre metàl·lic, fins a 300,51 euros.

Capítol VIII Règim disciplinari

Article 54. *Règim de faltes i sancions*

Els treballadors/es podran ser sancionats per la direcció de l'empresa, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableix en els articles següents.

Tota falta comesa per un treballador/a es classifica, atenent la seva importància, transcendència i intenció, en lleu, greu o molt greu.

Article 55. *Faltes lleus*

Es consideren faltes lleus les següents:

1. La falta de puntualitat, 3 en 1 mes, en l'assistència al treball, amb retard inferior a 30 minuts en l'horari d'entrada.
2. No cursar en temps oportú la baixa corresponent, quan es falti al treball per motiu justificat, llevat que es provi la impossibilitat d'haver-ho fet.
3. L'abandonament del servei sense causa fundada, encara que sigui per temps breu. Si com a conseqüència d'aquest, s'originés un perjudici d'alguna consideració a la companyia o fos causa d'un accident als seus companys/es de treball, aquesta falta es pot considerar greu o molt greu, segons els casos.
4. Petites negligències en la conservació del material.
5. Manca de netedat personal, quan sigui de tal índole que pugui afectar el procés productiu de l'empresa.
6. No atendre el públic amb la correcció i diligència degudes.
7. No comunicar a l'empresa els canvis de residència o domicili.
8. Les discussions sobre assumptes aliens a la feina dins de les dependències de l'empresa. Si aquestes discussions produeixen escàndol notori, podran ser considerades com a faltes greus o molt greus.
9. Faltar al treball 1 dia al mes sense causa justificada.
10. Les que suposin incompliments de la normativa de prevenció de riscos laborals i les normes internes de l'empresa sobre això, sempre que no tinguin transcendència greu per a la integritat física o la salut pròpia o de la resta de treballadors/es.

Article 56. *Faltes greus*

Es consideren faltes greus les següents:

1. Més de 3 faltes no justificades de puntualitat, superior a 5 minuts, en l'assistència al treball en un període de 30 dies.
2. Absència sense causa justificada, per 2 dies durant un període de 30 dies.
3. No comunicar amb la puntualitat deguda, els canvis experimentats en la família, que puguin afectar la Seguretat Social. La manca en aquestes dades, es considerarà com a falta molt greu.
4. Lliurar-se a jocs o distraccions en les hores de treball.
5. La simulació de malaltia o accident.
6. La desobediència als/a les superiors en qualsevol matèria de treball. Si implica trencament manifest de la disciplina, o se'n deriva perjudici notori per a l'empresa, podrà ser considerada com a falta molt greu.
7. Simular la presència d'un altre treballador/a, fixant, contestant o signant per ell/a.
8. Negligència o desídia en el treball, que afecti la bona marxa del servei.
9. La imprudència en acte de treball. Si implica risc d'accident per al treballador/a, per als seus companys/es o perill d'avaría per a les instal·lacions, podrà ser considerada com a molt greu.
10. Realitzar, sense l'oportú permís, treballs particulars durant la jornada, així com emprar eines de l'empresa per a usos propis.
11. L'embriaguesa o el consum de drogues fora d'acte de servei vestint l'uniforme de l'empresa, sempre que pel mateix es pugui identificar la companyia. Queden exclosos els efectes secundaris derivats de la ingestió de determinats medicaments sempre que aquests hagin estat receptats per prescripció mèdica.
12. Les que suposin incompliments de la normativa de prevenció de riscos laborals i de les normes internes de l'empresa sobre això, sempre que creï un risc greu per a la integritat física o la salut pròpia o de la resta de treballadors/es, especialment en matèria de mesures de protecció individual.
13. La reincidència en falta lleu (exclosa la de puntualitat), encara que sigui de diferent naturalesa, dins d'un trimestre i havent-hi comunicació escrita.

Article 57. Faltes molt greus

Es consideraran com a faltes molt greus les següents:

1. Més de 10 faltes no justificades de puntualitat, superior a 5 minuts comeses en un període de 6 mesos, o 20 durant 1 any.
2. El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades.

El furt o robatori, tant a l'empresa com als companys/es de treball o qualsevol altra persona dins de les dependències de l'empresa o durant la feina en qualsevol altre lloc.
3. Fer desaparèixer, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes en primeres matèries, estris, eines, maquinària, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'empresa.
4. La condemna per delictes de robatori, furt o malversació, comesos fora de l'empresa, o per qualsevol altra classe de fets que puguin implicar per a aquesta, desconfiança respecte al seu autor/a i, en tot cas, la de durada superior a 6 anys, dictada pels Tribunals de Justícia.

5. La continuada i habitual falta de netedat de tal índole, que produeixi queixes justificades dels seus companys/es de treball.
6. L'embriaguesa o consum de drogues i substàncies que interfereixin l'acompliment de la feina. Queden exclosos els efectes secundaris derivats de la ingestió de determinats medicaments sempre que aquests hagin estat receptats per prescripció mèdica.
7. Violar el secret de la correspondència o documents reservats de l'empresa o revelar a elements aliens a aquesta dades de reserva obligada.
8. Els maltractaments de paraula o obra, abús d'autoritat o la falta greu de respecte i consideració als caps o els seus familiars, així com als companys/es i subordinats/es.
9. Causar accidents greus per negligència o imprudència.
10. Abandonar el treball en lloc de responsabilitat.
11. La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal de la feina, sempre que no estigui motivada per l'exercici de cap dret reconegut per les Lleis.
12. Originar freqüents baralles i batusses amb els companys/es de treball.
13. L'abús d'autoritat per part dels caps i l'assetjament sexual seran considerats com a falta molt greu. El/La que ho pateixi ho posarà immediatament en coneixement de la direcció de l'empresa o dels/de les representants dels treballadors/es. L'obertura d'expedient contradictori es produirà a partir de la denúncia presentada.
14. La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que es cometi dins dels 6 mesos següents d'haver-se produït la primera.

Article 58. Règim de sancions

La sanció de les faltes lleus i greus, requerirà comunicació escrita, motivada al treballador/a i la de les faltes molt greus, exigeix la tramitació d'expedient o procediment sumari en què sigui escoltat el treballador/a afectat.

S'entén complerta l'exigència d'expedient o procediment sumari amb la comunicació escrita al treballador/a en la qual consten els càrrecs que se li imputen i concedir-li el termini de 3 dies hàbils, perquè pugui presentar el corresponent plec de càrrecs.

En qualsevol cas, l'empresa ha de donar compte per escrit als/les representants dels treballadors/es en el seu cas, de tota sanció o expedient, en el termini màxim de 24 hores.

Article 59. Sancions màximes

Les sancions màximes que podran imposar-se en cada cas, atenent la gravetat de la falta comesa, són les següents:

- a) Per faltes lleus: Amonestació verbal, per escrit i suspensió de sou i feina fins a 2 dies.
- b) Per faltes greus: Suspensió de sou i feina de 3 a 15 dies.
- c) Per faltes molt greus des de la suspensió de sou i feina de 16 a 60 dies, fins a la rescissió del contracte de treball, en els supòsits en què la falta sigui qualificada d'un grau màxim.

Article 60. Prescripció

La facultat de l'empresa per sancionar prescriu per a les faltes lleus, als 10 dies, per a les faltes

greus als 20 dies i per a les molt greus, als 60 dies a partir de la data en què va tenir coneixement de la seva comissió i en qualsevol cas, als 6 mesos d'haver-se comès.

Capítol IX Formació

Article 61. *Formació*

La formació professional és un dret i, quan aquesta es realitzi dins de la jornada laboral, un deure de tots els treballadors/es.

Activitats de formació en l'empresa: L'empresa pot organitzar cursos de formació i perfeccionament del personal amb caràcter gratuït, per tal de promoció professional i capacitat. Així mateix, podrà organitzar programes específics de formació professional i de reciclatge.

Es constituirà en el centre de treball, on ho demanin els representants legals dels treballadors/es i amb càrrec al crèdit d'hores sindicals, una Comissió Paritària de Formació, els components dels quals seran designats per i entre els representants legals dels treballadors/es i de l'empresa. Aquesta Comissió ha de rebre informació dels Plans de Formació preparats en l'empresa, ha de proposar les seves pròpies iniciatives i seguirà el seu desenvolupament i avaluació. Ha de vetllar per impulsar programes específics que facilitin el desenvolupament professional dels treballadors/es menys qualificats i permetin l'accés de la dona a nivells de responsabilitat on es trobin menys representades.

La direcció de l'empresa informará als representants dels treballadors/es sobre els plans anuals de formació previstos en relació amb els objectius de l'empresa.

Permisos individuals de formació: Els treballadors/es afectats pel present Conveni poden sol·licitar permisos individuals de formació en els termes que preveu la legislació vigent.

Aquest permís s'ha d'ajustar en quant al seu finançament al que preveu anualment per la normativa específica d'aplicació.

Capítol X Pla d'Igualtat

Article 62. *Principi d'igualtat*

El present Conveni, es regeix pel principi d'igualtat i no discriminació, recollits en els articles 14 de la Constitució i 17.1 de l'Estatut dels treballadors i pel Principi d'igualtat efectiva de dones i homes desenvolupat per la Llei orgànica 3/2007 de 22 de març.

Article 63. *Pla d'Igualtat*

Hi ha un Pla d'Igualtat vigent en la companyia així com la Comissió de Seguiment del mateix.

Capítol XI Disposicions vàries

Article 64. *Peces de treball*

1. Es facilitaran als treballadors/es les peces a les que tinguin dret, amb periodicitat anual i atenent a les especials característiques de cada un dels llocs de treball de la companyia, segons que s'estableix a continuació:

- Tots els treballadors/es d'acadèmies:..... 2 uniformes.
- Especialistes de manteniment i/o reproducció: 2 vestits (jaqueta i pantalons).
- Dependent/a de botiga: 1 bata blava o blanca.
- Personal de laboratori i perruqueria: 2 bates.

2. En les peces de treball que es facilitin anualment i conservant la tradició existent a la companyia, s'alternaran els lliuraments d'estiu i hivern de manera que cada 2 anys s'aconsegueixin els dos tipus de peces de treball.

3. La cura i neteja de les peces anirà a càrrec del treballador/a, que ha de mantenir en perfecte estat de neteja i conservació.

Article 65. *Jubilació obligatòria*

Les 2 representacions acorden que en el moment que la legislació permeti una alternativa legal a la jubilació obligatòria, sigui quina sigui la fórmula, denominació o modalitat, aquesta s'incorporarà al text convencional, independentment que el Conveni sigui vigent, denunciat o prorrogat.

Article 66. *Assemblees remunerades*

Els treballadors/es podran celebrar assemblees dins de la jornada de treball, amb un màxim de 6 hores anuals remunerades.

Preferentment, aquestes assemblees es celebraran en èpoques o períodes en què es dugui a terme la negociació del Conveni col·lectiu de la companyia.

Es comunicaran a la direcció amb la màxima antelació possible i amb un mínim de 24 hores, i ha de constar l'autorització expressa d'aquesta. En cas de negativa, aquesta haurà de ser justificada.

Les hores invertides en les assemblees amb els límits i en les condicions establertes en el present Conveni seran abonades als treballadors/es a raó de:

- a) Salari Conveni
- b) Plus Conveni
- c) Plus funció
- d) Complement per antiguitat
- e) Plus per plena dedicació

Article 67. *Informació centrals sindicals*

En els taulers d'anuncis que hi ha als centres de treball a disposició del Comitè d'Empresa, les centrals sindicals podran inserir la informació sindical que considerin del seu interès, estant al que disposa la Llei orgànica de Llibertat sindical.

Article 68. *Vinculació a la totalitat*

En el supòsit que la jurisdicció social declarés contrari a dret qualsevol dels pactes del Conveni, aquest quedarà automàticament nul en la seva totalitat i ambdues parts es comprometen a renegociar-lo de nou.

Article 69. *Dret supletori*

1. En el no previst en el present Conveni s'estarà al que disposen les normes legals i reglamentàries de caràcter general.

2. No és aplicable en l'àmbit del Conveni cap ordenança o reglamentació de treball (substituïdes pel present Conveni), ni qualsevol altre Conveni quins siguin els seus àmbits personal, funcional i territorial, excepte les referències explícites que hi ha en aquest Conveni i els acords a què puguin arribar les parts.

CASTELLANO

Trascripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA BEAUTYGE, SL, CENTRO DE TRABAJO DE LA CALLE TIRSO DE MOLINA, NÚM. 40 DE CORNELLÀ DE LLOBREGAT, PARA LOS AÑOS 2017-2018

Capítulo I Normas generales

Artículo 1. *Ámbito temporal*

1. El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma y su duración será de 2 años desde el 1 de enero de 2017 hasta el día 31 de diciembre de 2018, renovándose automáticamente si no media denuncia por ninguna de las partes firmantes.
2. La denuncia del Convenio deberá de comunicarse a la Autoridad Laboral y a la otra parte negociadora, con una antelación mínima de 2 meses a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.
3. Denunciado el Convenio, y mientras las partes no alcancen un acuerdo sobre el nuevo, el convenio se entenderá prorrogado, incluso aunque se supere el plazo de 1 año que hace referencia el artículo 86.3 del Estatuto de los trabajadores, hasta que se alcance un nuevo acuerdo rigiendo las condiciones aquí pactadas, a excepción de las relativas a incrementos salariales de las condiciones económicas, o sea los incrementos establecidos en los artículos económicos como por ejemplo artículo 33 del presente Convenio, no se aplicarán nuevamente.

Artículo 2. *Ámbito territorial*

1. El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio de la provincia de Barcelona al personal de la empresa Beautyge, SL (en adelante Beautyge), siempre y cuando los trabajadores/as se hallen incluidos en el ámbito funcional que en el siguiente artículo será definido.

Artículo 3. *Ámbito personal y funcional*

1. El presente Convenio se aplicará a todos los trabajadores/as con relación laboral común que presten sus servicios en el centro de trabajo radicado en la Calle Tirso de Molina núm. 40 de Cornellà de Llobregat.

Adicionalmente el presente Convenio colectivo se aplicará a todos los trabajadores/as de la compañía que prestan sus servicios en el territorio nacional y que, no hallándose bajo el ámbito de aplicación de un Convenio colectivo de esta empresa que afecte a un centro de trabajo distinto al anteriormente citado, manifiesten y acuerden expresamente su adhesión al presente Convenio.

Quedan excluidos del ámbito funcional de aplicación del Convenio los trabajadores/as adscritos al grupo profesional A.

Artículo 4. *Compensación y absorción*

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio (retributivas o de otra índole), valoradas en su conjunto global, compensan y sustituyen a la totalidad de las aplicables a la empresa en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia (norma de carácter legal o convencional, imperativo jurisprudencial; pacto de cualquier clase; contrato individual; condición más beneficiosa; usos o costumbres, o cualquier otra causa).
2. Las disposiciones legales futuras que supongan variación o creación de conceptos

retributivos o modificaciones de cualquier otra condición de trabajo, únicamente tendrán repercusión en la empresa si (consideradas las condiciones generales ajenas al Convenio en cómputo global anual) superasen las pactadas en éste, quedando en caso contrario absorbidas dentro del mismo.

Artículo 5. *Garantía “ad personam”*

1. No obstante lo pactado en el artículo anterior, se respetan y conservan las situaciones individuales que, comparadas en cómputo global y anual, sean más beneficiosas que las que se establecen, con carácter general, en este Convenio.
2. Esta garantía tiene carácter exclusivamente personal y subjetivo, por lo que no está vinculada (ni puede por tanto, ser invocada) a puesto de trabajo, grupo profesional o cualquier otra circunstancia objetiva.
3. Las cantidades que superen por esta razón las retribuciones ordinarias de Convenio figurarán, en los recibos de salarios, bajo el concepto de “Plus Función” y con el carácter legal de complemento personal.

Artículo 6. *Comisión Paritaria*

1. Para entender de cuantas cuestiones a la misma le asigne la legislación vigente y en concreto respecto a las que se planteen en la interpretación del presente Convenio se crea una Comisión Mixta Paritaria que estará compuesta por 2 representantes de la dirección de la empresa y 2 representantes de los trabajadores/as.
2. Las reuniones se celebrarán a petición de cualquiera de las 2 representaciones debiéndose fijar en la convocatoria los puntos a tratar. La Comisión se reunirá dentro de los 5 días laborables siguientes. Una vez notificada a la Comisión la correspondiente controversia, ésta deberá emitir la preceptiva resolución al respecto en un plazo máximo de 30 días, a contar desde la fecha de recepción del escrito en que se desarrolle la cuestión objeto del conflicto.
3. Los acuerdos se tomarán por unanimidad de cada una de las 2 representaciones, quorum igualmente necesario para estar válidamente constituida la Comisión.
4. De cada sesión se levantará la correspondiente acta que será firmada por todos los asistentes.
5. Si no se alcanzase acuerdo sobre algún punto, las discrepancias podrán ser sometidas por los interesados/as, haciendo uso de sus derechos y libertades constitucionales, a los procedimientos contenciosos, administrativos o de mediación, conciliación o arbitraje, establecidos por las leyes y de conformidad con las normas propias que los regulan.

Artículo 7. *Procedimiento de resolución de conflictos*

I. El presente artículo regula los procedimientos para la solución de los conflictos surgidos entre la empresa y trabajadores, así como para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores.

II. Quedan al margen del presente artículo:

- Los conflictos que versen sobre Seguridad Social.
- Aquellos en los que sea parte el Estado, Comunidades Autónomas, Diputaciones, ayuntamientos u organismos dependientes de ellos, que tengan prohibida la transacción o avenencia.
- Conflictos individuales.

III. El procedimiento voluntario para la solución de conflictos colectivos es:

1. Interpretación acordada en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio, regulada en el artículo precedente.
2. Mediación.

IV. El intento de solución de las diferencias laborales a través de la Comisión Paritaria tendrá carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo trámite preceptivo previo para el acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan de la interpretación y aplicación del Convenio.

V. El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, únicamente deberá de estar precedida por el trámite del número anterior.

VI. El procedimiento de mediación será voluntario y requerirá acuerdo de las partes, que se hará constar documentalmente. Las cuestiones que se diriman a nivel de Cataluña se tramitarán a través del Tribunal Laboral de Cataluña.

La propuesta de solución que ofrezca el mediador a las partes, podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por éstas. Dicho acuerdo se formalizará por escrito.

Capítulo II Organización del trabajo

Artículo 8. *Principios generales*

1. La organización del trabajo, con sujeción a las normas legales en vigor sobre esta materia, es facultad de la dirección de la empresa que es responsable de la contribución de la misma al bien particular de todos sus componentes y al bien común de la economía nacional.

2. En consecuencia, tiene el derecho y el deber de organizar, programar y distribuir el trabajo con el fin de lograr el máximo rendimiento posible, dentro de los límites impuestos por las normas legales y el respeto hacia la inviolable condición humana de su personal.

3. Se tienen en cuenta los siguientes principios ordenadores:

- a) A falta de norma expresa, corresponde al jefe/a de cada unidad la ordenación interna de su dependencia y la asignación de funciones a cada uno de los/as componentes de la misma.
- b) Los mandos de cualquier nivel son responsables del trabajo de sus subordinados/as, sin perjuicio de la responsabilidad personal de cada uno de éstos/as.
- c) La organización es flexible, de manera que pueda adaptarse a las necesidades y circunstancias de cada momento.

4. Los/as representantes legales de los trabajadores/as en esta materia tienen las funciones que les son asignadas por la ley.

Artículo 9. *Facultades organizativas de la dirección de la empresa*

La dirección de la empresa (a título enunciativo que no limitativo) puede:

- a) Determinar la plantilla de personal necesaria en cada momento.
- b) Adscribir los trabajadores/as a los distintos grupos profesionales, encomendándoles las tareas necesarias para lograr su plena actividad y rendimiento.
- c) Implantar, modificar o suprimir sistemas de trabajo con o sin incentivo.

- d) Determinar la necesidad de trabajar horas extraordinarias, proponiéndolas al personal que estime oportuno.
- e) Controlar y medir los trabajos, exigiendo los rendimientos mínimos usuales.
- f) Mantener el necesario orden y disciplina en el trabajo imponiendo, en su caso, las sanciones legalmente permitidas.
- g) Exigir a los trabajadores/as el cumplimiento de todo tipo de medidas de seguridad y salud a las cuales viene obligada igualmente la empresa.
- h) Efectuar los necesarios cambios de puestos de trabajo, dentro o no del mismo grupo profesional.
- i) Determinar los horarios de trabajo, siguiendo las prescripciones legales.
- j) Revisar y actualizar las valoraciones de los puestos de trabajo.
- k) Regular, en general, la forma en que debe prestarse el trabajo, impartiendo las instrucciones y órdenes necesarias para el buen funcionamiento de la organización.

Artículo 10. *Indemnización por no competencia*

De acuerdo con lo estipulado en el artículo 21 del Estatuto de los trabajadores, la compañía podrá establecer pactos individuales de 'no competencia' para después de extinguido el contrato de trabajo con aquellos trabajadores/as que ocupen puestos de trabajo en los que se tenga acceso a información confidencial o sujeta a la propiedad intelectual y/o industrial, acordándose una indemnización económica por la limitación que dicho pacto conlleva.

Artículo 11. *Polivalencia funcional y plena ocupación*

1. Un mismo trabajador/a puede tener encomendadas varias funciones, dentro o no de su grupo profesional, con el fin de conseguir la plena ocupación de la jornada laboral.

Forman parte de la labor habitual de cada trabajador/a no sólo las tareas principales de su puesto, sino también las accesorias y complementarias del mismo.

Artículo 12. *Clasificación profesional*

1. Los trabajadores/as de la empresa, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican a continuación, serán clasificados en grupos profesionales.

2. Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador/a. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio.

3. Factores para la determinación de la pertenencia a un grupo profesional:

I. Competencia:

- a) Competencia técnica: Conocimientos, experiencia y habilidad necesaria para el desempeño del puesto (Formación - especialización - experiencia práctica).
- b) Competencia directiva: Integrar, coordinar y controlar actividades y funciones.
- c) Competencia en relaciones humanas: La requerida para lograr resultados a través de otros.

II. Cometido-Iniciativa:

- a) Nivel de actividades-funciones a desempeñar y/o problemas-situaciones a resolver.
- b) Guías, reglas, referencias para el desempeño de las actividades y/o problemas a resolver.

III. Responsabilidad:

- a) Posibilidad y necesidad real de tomar decisiones en distintos ámbitos o niveles.
- b) Asunción del riesgo por las decisiones y sus consecuencias o impactos.

4. Notas aclaratorias:

- a) La clasificación contenida en el presente artículo se realizará por análisis, interpretación, analogía, comparación de los factores establecidos y por las actividades básicas más representativas desarrolladas y se deberá tener presente al calificar los puestos de trabajo, la dimensión del área o unidad productiva.
- b) En caso de concurrencias en un puesto de actividades tipo o básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se hará en función de las del grupo profesional superior.
- c) La clasificación no supondrá, en ningún caso, que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de actividades complementarias que pudieran ser básicas-tipo para puestos de trabajo incluidos en grupos profesionales distintos.
- d) El que un trabajador/a esté en posesión a título individual de alguna o todas las competencias requeridas para ser clasificado en un grupo profesional determinado, no implica su adscripción al mismo, sino que la clasificación viene determinada por la exigencia y ejercicio de tales competencias en las funciones correspondientes.

5. Actuación en caso de desacuerdo:

En los supuestos de desacuerdo entre el trabajador/a y la empresa, en la clasificación del grupo profesional, se procederá del siguiente modo:

- a) El trabajador/a actualizará su Descripción del Puesto de Trabajo (DPT), con el Vº Bº de su jefe/a inmediato/a y del director/a del área o división correspondiente.
- b) Se procederá al estudio y propuesta de mediación por la Comisión Paritaria de este Convenio.
- c) Si alguna de las partes está en desacuerdo podrá solicitar la mediación del Tribunal Laboral de Cataluña (TLC), haciendo llegar la DPT, informe de la Comisión Paritaria de este Convenio y argumentos de cada parte (trabajador/a y empresa).
- d) Realizada la correspondiente mediación por el TLC, que no tendrá carácter vinculante, cada parte quedará en libertad de aceptar o recurrir a la vía jurisdiccional correspondiente, o solicitar de común acuerdo un arbitraje.

6. Garantía individual

Con el fin de impedir cualquier tipo de discriminación al producirse el cambio de categorías a grupos profesionales, a todos aquellos trabajadores/as que venían coyunturalmente desempeñando puestos de inferior o superior valoración por necesidades de la organización del trabajo, se les incluyó en el mismo grupo profesional en el que se incluyó al resto de trabajadores/as que desempeñaban la función o funciones que aquellos realizaban antes del cambio coyuntural producido en el Convenio de los años 1996 y 1997.

7. Grupos profesionales

GRUPO PROFESIONAL A

Los trabajadores/as pertenecientes a este grupo planean, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización, conforme al programa establecido, a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en las divisiones, fábricas, plantas, departamentos, grupos, etc. en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

GRUPO PROFESIONAL B

Se incluyen en este grupo a los empleados/as que tienen a su cargo funciones de planificación, ordenación, supervisión y control de un área, división funcional o departamento que abarca a un número significativo de trabajadores/as o cuyo contenido profesional es específico y complejo.

También agrupa a técnicos especialistas con formación universitaria y elevada especialización que deben realizar trabajos de análisis, estudios y asesoramiento de alto nivel para la dirección de la empresa.

- Competencia técnica:
 - Formación: Titulación universitaria de grado superior o de grado medio, o Licenciatura específica para el tipo de puesto a ocupar, complementada con dilatada experiencia profesional en alguna área de actividad o división funcional.
 - Especialización: Altos conocimientos y/o dominio de un campo técnico, área o división funcional.
 - Experiencia práctica: La habilidad sistemática que se requiere se puede obtener en un período superior a 5 años.
- Competencia directiva y/o competencia en relaciones humanas:

Si se da en el puesto, es el grado de dirección en una organización, a nivel de integración, coordinación y supervisión de técnicas funcionales y procedimientos.

Exigencia a un nivel importante o muy importante de capacidad en las relaciones humanas para motivar a los colaboradores y cumplir en la atención al cliente.

- Ejemplos:
 - Realización de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.
 - Responsabilidad técnica de un laboratorio o del conjunto de más de uno.
 - Supervisión técnica de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos e incluso de todos los procesos técnicos.

- Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas.
 - Responsabilidad de análisis de sistemas de informática o sobre el conjunto de servicios de procesos de datos.
 - La responsabilidad del control, planificación, programación y desarrollo del conjunto de tareas de informática.
 - Las consistentes en ordenación y supervisión de sistemas, procesos y circuitos de trabajo.
- Puestos:
- Director/a de división, Dir/a de Ventas, Dir/a Financiero/a.
 - Director/a de Compras, Dir/a Planificación, Dir/a Distribución, Dir/a Ingeniería.
 - Director/a de Calidad, Dir/a I+D.
 - Director/a de Marketing.

GRUPO PROFESIONAL C

Se incluyen en este grupo la realización de las funciones de integración, coordinación y supervisión de la ejecución de tareas homogéneas o heterogéneas, con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de trabajadores/as.

Requiere, además, el dominio de procedimientos técnicos y/o administrativos así como pericia en procedimientos muy complejos con especialización funcional, que obliguen a establecer o a desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales. Para ello son necesarias habilidades adquiridas por calificaciones profesionales más una dilatada experiencia profesional.

- Competencia técnica:
 - Formación: Titulación universitaria de grado medio, FPS (Formación Profesional Superior), FPM (Formación Profesional Media) o FPPII, completada por una formación específica en alguna especialidad funcional.
 - Especialización: Conocimientos sobre un oficio a nivel de dominio o de procedimientos funcionales.
 - Experiencia práctica: La habilidad sistemática que se requiere se puede obtener en un período superior a 3 años.
- Competencia directiva y/o competencia en relaciones humanas:

Si se da en el puesto, es el primer grado de mando en una organización, a nivel de integración, coordinación y supervisión de tareas o actividades homogéneas o heterogéneas.

Exigencia a un primer nivel de capacidad en las relaciones humanas para motivar a los colaboradores/as y cumplir en la atención al cliente.
- Ejemplos:
 - Realización de funciones técnicas, que consisten en colaborar en trabajos de investigación, control de calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales, o en servicios científicos de asesoramiento.
 - Tareas que consisten en el ejercicio de mando directo al frente de un conjunto de

operarios de mantenimiento.

- Responsabilidad de la explotación de sistemas de informática.
 - Programador/a y/o Analista de aplicaciones de informática.
 - Responsabilidad de ordenar y supervisar y de la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios o administración, o del conjunto de todas ellas.
 - Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativo.
 - Tareas que impliquen la responsabilidad de la vigilancia y aplicación de los medios y medidas de seguridad.
 - Tareas de confección y desarrollo de proyectos según instrucciones.
 - Responsabilidad de la supervisión, según especificaciones generales recibidas, de la ejecución práctica de las tareas de análisis en laboratorio.
 - Actividades de venta y/o asesoramiento a clientes de elevada complejidad o valor económico.
- Puestos:
- Jefe/a regional de ventas, área manager.
 - Jefe/a de sección: facturación, caja, mantenimiento, etc.
 - IT: Jefe/a de explotación.
 - Controller.
 - Técnicos/as de Grado Medio: Ingenieros/as, ATS.
 - Marketing Manager.
 - Product Manager (Jefe/a de Producto).
 - Key Account Manager Nacional.
 - Analista, Programador/a.
 - Director/a de Academia.

GRUPO PROFESIONAL D

Se incluyen en este grupo a los empleados/as con funciones consistentes en la ejecución de operaciones que aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática; o bien trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores/as encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores/as.

- Competencia técnica:
 - Formación: Equivalente a BUP, FPM (Formación Profesional Media) o FP-II, completada por una formación desarrollada en algún procedimiento avanzado.
 - Especialización: Conocimientos sobre un oficio o procedimientos profesionales a nivel desarrollado o avanzado.
 - Experiencia práctica: La habilidad sistemática que se requiere se puede obtener en un período superior a 2 años.
- Competencia directiva y/o competencia en relaciones humanas:

No se necesita, salvo en puestos comerciales. Convivencia y trato normal con los demás.

- Ejemplos:

- Actividades de almacén que, además de tareas manuales de carga, descarga, apilamiento y distribución, impliquen comprobación de entradas y salidas de mercancías, bajo instrucciones y dando cuenta al responsable de los servicios; pesaje y despacho de las mismas, con cumplimentación de albaranes y partes.
- Tareas de mantenimiento con capacitación al más alto nivel, que permita resolver todos los requerimientos de su especialidad.
- Tareas de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados y confeccionar balances, costos, previsiones de tesorería y otros trabajos análogos.
- Cálculo de salarios y valoración de costes de personal.
- Tareas administrativas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía, teléfono, etc., que requieran dominio de un idioma extranjero.
- Funciones de grabación en máquina de recogida de datos, mecanografía con buena velocidad y esmerada presentación, archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran un cierto grado de iniciativa y responsabilidad, tales como relaciones administrativas comerciales, cálculos de precios y costes, recepción y tramitación de pedidos de compra y venta, cálculos de salarios, planificación de actividades de producción; realizar, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
- Actividades de venta y/o asesoramiento en visita a los clientes.

- Puestos:

- Comprador/a.
- Asesor/a Técnico/a.
- Vendedor/a.
- Key Account Regional.
- Supervisor/a de Ventas.
- Gestor/a Punto de Venta.
- Consejera/o Belleza Rotativa.
- Delineante.
- Planificador/a.
- Analista de Laboratorio.
- Técnico/a en Contabilidad.
- Gestor/a de Cobros.
- Assistant.
- Técnico Informático.
- Profesor/a de Academia.
- Responsable Tienda.
- Peluquero/a I+D.

GRUPO PROFESIONAL E

Se incluyen en este grupo a los empleados/as con tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y que no necesitan de formación específica, pero sí de un período de adaptación.

Se incluyen también las funciones que consisten en tareas realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

- Competencia técnica:

- Formación: Estudios básicos, equivalentes a Graduado Escolar, completados profesionalmente por una formación específica en algún proceso, o Formación Profesional FP-I.
 - Especialización: Conocimientos sobre un oficio o procedimientos profesionales cuya ejecución es repetitiva.
 - Experiencia práctica: La habilidad sistemática que se requiere se puede obtener en un período superior a 1 año.
- Competencia directiva y/o competencia en relaciones humanas:

Habilidades de relación interpersonal para puestos de atención al cliente. Convivencia y trato normal con los demás en los otros puestos.

- Ejemplos:

- Trabajos repetitivos de mecanografía, reprografía, cálculo, facturación, archivo y similares de administración, con 1 año al menos de antigüedad en el puesto.
- Almacenero/a con manejo de carretilla y cumplimiento de albaranes.
- Tareas de transporte y paletización, realizadas con elementos mecánicos de tracción a motor.
- Tareas de oficios clásicos: albañilería, electricidad, etc. a nivel de tareas normales del oficio.

- Puestos:

- Dependiente/a tienda.
- Mecánico/a con conocimientos de FP-I.
- Eléctrico.
- Auxiliar de laboratorio y/o calidad.
- Telefonista/Recepcionista.
- Operario/a de mantenimiento.

GRUPO PROFESIONAL F

Se incluyen en este grupo a los empleados con trabajos rutinarios estandarizados, sujetos a supervisión y dependencia próxima y a rutinas e instrucciones estables y conocidas.

- Competencia técnica:
 - Formación: estudios básicos.
 - Especialización: Ninguna.
 - Experiencia Práctica: La destreza y habilidad necesaria se alcanza en un período entre 2 y 6 meses.
- Competencia directiva y/o competencia en relaciones humanas:

Convivencia y trato normal con los demás.

- Ejemplos:

- Operación y tareas de limpieza en general, incluso maquinaria, material de laboratorio y otros enseres.
- Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o

recoger correspondencia.

- Operaciones de carga y descarga.
 - Vigilancia de edificios y locales sin requisitos especiales ni armas.
 - Trabajos sencillos y rutinarios de administración.
 - Trabajos de reprografía.
 - Tareas de mantenimiento de trabajadores/as que se inician en la práctica de las mismas.
 - Preparación de pedidos, incluidas las funciones de empaquetar, embalar y poner etiquetas.
 - Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro, al efecto del movimiento diario.
- Puestos:
- Auxiliar administrativo/a.
 - Vigilante.
 - Ordenanza.
 - Operaciones y tareas de limpieza.

Artículo 13. *Movilidad funcional*

1. En caso de necesidad, la empresa puede destinar a los trabajadores/as a realizar trabajos de grupo profesional superior, reintegrándoles a su antiguo grupo profesional cuando cese la causa que motivó el cambio.

2. Cuando un trabajador/a ocupe un puesto de trabajo de grupo profesional superior, se le abonará la diferencia existente, en su caso, entre el salario Convenio de ese grupo profesional y la suma de los conceptos salario Convenio, plus Convenio y plus Función que el citado trabajador/a perciba.

En ningún caso el trabajador/a que sustituye a otro podrá invocar derecho alguno al grupo profesional o condiciones salariales personales que pudiese tener el trabajador/a sustituido.

3. Este cambio no puede ser de duración superior a 6 meses durante 1 año u 8 durante 2 años, salvo los casos de sustitución por enfermedad, maternidad/paternidad, accidente de trabajo, enfermedad profesional, licencias y excedencias, en que la situación puede prolongarse mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado.

4. Cuando el trabajador/a realice trabajos de grupo profesional superior durante más de 6 meses ininterrumpidos en 1 año o durante 8 meses en un periodo de 2 años, sin concurrir alguno de los supuestos especiales a que se refiere el apartado anterior, consolidará el grupo profesional superior, salvo que para el desempeño del mismo se requiera la posesión de títulos o conocimientos especiales debidamente acreditados por pruebas de suficiencia, en cuyo caso el cambio de trabajo tendrá transcendencia exclusivamente económica.

5. Por necesidades perentorias o imprevisibles del trabajo la compañía podrá destinar a un trabajador/a a trabajos de grupo profesional inferior a la que esté adscrito, conservando la retribución correspondiente al suyo.

6. Salvo casos muy excepcionales, de los que se informará al Comité de Empresa, esta situación no podrá prolongarse por período superior a 2 meses, con el fin de no perjudicar el nivel profesional del trabajador/a afectado.

7. La compañía evitará reiterar la realización de estos trabajos de inferior grupo profesional a un mismo trabajador/a.

Artículo 14. *Modificación de las condiciones de trabajo*

Si el cambio de destino para el desempeño de trabajos de distinto grupo profesional (inferior o superior) tuviera su origen a petición del trabajador/a y fuese aceptado por la compañía, se asignará al trabajador/a la retribución, grupo profesional y demás condiciones de trabajo que correspondan al nuevo puesto, entendiéndose modificado en tal sentido el contrato de trabajo.

Capítulo III Ingresos, ascensos, traslados y ceses

Artículo 15. *Ingresos*

1. El ingreso de los trabajadores/as, cualquiera que sea su modalidad de contratación, se ajustará siempre a las normas legales vigentes en cada momento sobre la citada materia.
2. Para el ingreso como fijo de plantilla, tendrán derecho preferente, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en el mismo puesto a cubrir, sujetas a cualquier modalidad de contratación temporal, incluyendo los contratos a tiempo parcial, de formación o en prácticas.
3. La dirección de la empresa determinará las pruebas selectivas a realizar para el ingreso y la documentación a aportar por los/as aspirantes.
4. La dirección de la empresa comunicará a los/as representantes de los trabajadores/as el puesto o puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los/as aspirantes y las características de las pruebas de selección. Los/as representantes de los trabajadores/as, en su caso, colaborarán por su aplicación objetiva, así como por la no discriminación de la mujer en el ingreso a la plantilla.
5. Los contratos de los trabajadores/as eventuales contratados para atender las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, tendrán una duración máxima igual a la que se establece en el Convenio del sector.
6. A los nuevos contratos se les asignará el grupo de cotización a la Seguridad Social en relación con las tareas que mayoritariamente realicen.

Artículo 16. *Período de prueba*

1. El ingreso de los trabajadores/as se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:
 - Grupo profesional B, C, D: 6 meses.
 - Grupos profesionales E y F: 2 meses.
 - Personal con contrato temporal de 6 meses o superior: 2 meses.
 - Personal con contrato temporal inferior a 6 meses: 1 mes.
2. Sólo se entenderá que el trabajador/a está sujeto al período de prueba si así consta por escrito. Durante el período de prueba, la empresa y el trabajador/a podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna. El cómputo del período de prueba quedará interrumpido por cualquiera de las causas de suspensión del contrato de trabajo establecidas en el artículo 45 del Estatuto de los trabajadores aprobado por el RDL 2/2015, de 23 de octubre "causas y efectos de la suspensión", reanudándose una vez desaparezcan dichas causas.
3. Cuando el trabajador/a que se encuentre realizando el período de prueba no lo supere, la

dirección de la empresa vendrá obligada a comunicarlo a los/as representantes de los trabajadores/as.

4. En los supuestos de contratación por tiempo indefinido, transcurrido el plazo de prueba, los trabajadores/as ingresarán como fijos de plantilla, computándose a todos los efectos el periodo de prueba. El cómputo del periodo de prueba se interrumpirá en las situaciones previstas en el párrafo segundo del artículo 14.3 del RDL 2/2015 de 23 de octubre y se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

5. El trabajador/a que haya cesado en la compañía y que vuelva a ingresar, quedará sujeto nuevamente a los periodos de prueba que se indican en el apartado 1 de este artículo, en el caso de que vaya a desempeñar funciones distintas a las desarrolladas en anteriores contratos.

6. Los cursillos de capacitación de la empresa serán considerados a todos los efectos como tiempo del periodo de prueba.

Artículo 17. *Ascensos*

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

1. El ascenso de los trabajadores/as a los grupos profesionales B y C será de libre designación por la empresa.

2. Para el ascenso al resto de grupos profesionales, la empresa establecerá un concurso oposición en base a un sistema de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: Titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior grupo profesional y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

3. Dicho sistema de valoración será comunicado a los/as representantes de los trabajadores/as.

4. En parejas condiciones de idoneidad, se atribuirá el ascenso al más antiguo/a. En iguales condiciones de idoneidad y antigüedad, a la persona del sexo menos representado en el puesto a ocupar.

Artículo 18. *Movilidad geográfica*

Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado/a, podrán efectuarse: Por solicitud del interesado/a, por acuerdo entre la empresa y el trabajador/a, por necesidades del servicio y por permuta.

1. Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado/a, previa aceptación de la empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

2. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador/a, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

3. Cuando el traslado se realice por necesidades del servicio se estará a lo regulado en el artículo 40 ET. La compensación por gastos especificada en el apartado 1 del artículo 40 ET, de aquellos trabajadores que opten por el traslado, será única y global y corresponderá al 15% del salario bruto anual del empleado/a con un mínimo garantizado de 4.622,00 euros. Esta compensación cubre los gastos de estancia para buscar vivienda, desplazamientos y dietas durante este periodo, traslado de muebles, instalación de agua, gas, electricidad, teléfono, adaptación de mobiliario y puesta a punto de la nueva vivienda, etc., entendiéndose así todos los gastos originados y relacionados con el traslado.

4. Los trabajadores/as con destino en localidades distintas pertenecientes al mismo nivel profesional, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que la empresa decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de

ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

Artículo 19. Ceses y preavisos

1. Los contratos de trabajo se extinguirán de acuerdo con sus propios términos y por las causas previstas legalmente.

2. Los trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la compañía, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Grupos profesionales B y C:.....2 meses.
- Grupo profesional D:.....1 mes.
- Grupos profesionales E y F:.....15 días.

3. El incumplimiento por parte de los trabajadores/as de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la compañía a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de 1 día por cada día de retraso en el preaviso.

4. La empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento y con las formalidades exigidas en la legislación vigente. El incumplimiento del plazo de liquidación imputable a la compañía, llevará aparejado el derecho del/la trabajador/a a ser indemnizado/a con el importe de 1 día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de 15 días. No existirá tal obligación y por consiguiente no nace este derecho si el/a trabajador/a no preavisó con la antelación debida.

Capítulo IV Jornada, horarios y vacaciones

Artículo 20. Jornada

1. La jornada anual queda establecida en 1.728 horas anuales de trabajo efectivo.

2. Aparte de las citadas horas, es decir sumándose a las mismas, el personal que realiza jornada continuada disfrutará de 15 minutos diarios de descanso, el momento de cuyo disfrute se determinará de acuerdo con las necesidades del puesto de trabajo.

3. El trabajador/a que, por cualquier causa, preste servicios en régimen de reducción de jornada tendrá una reducción matemáticamente proporcional en el tiempo de descanso. No se tendrá derecho a la pausa cuando la jornada de trabajo diaria sea de 4 horas o menor.

Artículo 21. Horarios

1. La jornada anual de trabajo pactada en el artículo anterior se desarrollará en los horarios que rijan en el centro de trabajo, de acuerdo con el calendario laboral.

2. Con independencia de los horarios establecidos con carácter general para el centro de trabajo existirán las particularidades especiales que puedan requerir las peculiaridades de diversos puestos de trabajo.

3. Igualmente podrán contratarse o pactarse horarios distintos a los anteriores en función a las necesidades del servicio.

4. El personal que actualmente se rige por el sistema de horario flexible, continuará con el mismo.

Artículo 22. Horas extraordinarias. Definición

1. Tienen condición de horas extraordinarias las que excedan de la jornada máxima establecida en este Convenio.

2. Las que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes y las que se deriven de riesgo de pérdida de materias, se entienden como horas extraordinarias de fuerza mayor.

Artículo 23. *Calendario laboral*

1. Una vez publicado el Calendario Laboral Oficial por la Autoridad Laboral, se confeccionará el calendario laboral del centro de trabajo.

2. El total de horas efectivas anuales indicado en el artículo 20 "Jornada", se distribuirá, de acuerdo entre los/as representantes de los trabajadores/as y la compañía, entre los días laborables del año, pudiendo fijarse jornadas distintas entre los días laborables e incluso pactarse el no trabajar en alguno de ellos. El personal sujeto a horario flexible efectuará jornada partida de lunes a jueves y continuada los viernes.

3. De acuerdo con lo indicado en el apartado anterior, se concretan las siguientes condiciones de distribución:

3.1. Podrá incluirse hasta un máximo de 4 días laborables como fiestas a recuperar. El propio calendario determinará cuales son de carácter general para todo el personal y cuales se reservarán para convenir entre el mando y cada colaborador/a. Dichas fiestas se devengan por años naturales.

3.2. El personal del centro de trabajo de C/ Tirso de Molina núm. 40 de Cornellà disfrutará de los días festivos locales definidos para la ciudad de Barcelona.

3.3. Las vacaciones, a menos que se pacte lo contrario, se distribuirán del siguiente modo:

a) 21 días naturales continuados en verano, que se iniciarán o finalizarán en día laborable, inmediato posterior o anterior, respectivamente, a un fin de semana.

La compañía comunicará a los trabajadores/as con anterioridad a la fecha de 15 de abril del ejercicio correspondiente.

b) Los restantes 9 días se distribuirán a lo largo del año, preferentemente en Semana Santa y en las proximidades de las festividades de Navidad-Reyes. Estas vacaciones se realizarán en días laborables.

c) Con el fin de cubrir las necesidades operativas de los distintos departamentos durante el periodo establecido de vacaciones de Semana Santa se garantizará la presencia de un 25% de la plantilla por departamento. Se cubrirá la plantilla necesaria preferentemente con personal voluntario. Para el caso que no se cubra el 25% de plantilla necesaria por departamento, será la compañía la que determinará el personal.

Los trabajadores/as que no disfruten del periodo vacacional establecido en Semana Santa, podrán adicionar estos días al periodo vacacional de verano o de forma continuada a lo largo del año.

d) Las vacaciones de Navidad se realizarán por turnos de acuerdo a la carga de trabajo de cada departamento, distribuyéndose el disfrute de las vacaciones por parte del personal entre la semana de Navidades y la semana de Año Nuevo a Reyes.

En el supuesto caso de no disfrutar de las vacaciones de Navidad en estos periodos, se disfrutarán estos días durante el primer trimestre del año siguiente.

e) La asignación de vacaciones se realizará con criterios de rotación.

4. La distribución de las horas de trabajo indicada en este artículo, en ningún caso podrá representar variación alguna respecto al total de horas efectivas anuales señalado en el

artículo 20 “Jornada”.

Artículo 24. *Prolongación obligatoria de la jornada*

1. Los trabajadores/as estarán obligados a realizar una mayor jornada cuando se trate de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes así como en el supuesto previsto en el apartado 4 del artículo 25.
2. El tiempo empleado para ello no se tendrá en cuenta a efectos de duración máxima de la jornada ordinaria ni para el cómputo del máximo autorizado de horas extraordinarias, sin perjuicio de que sea abonado al trabajador/a al precio determinado en este Convenio para las horas extraordinarias.

Artículo 25. *Entradas y salidas*

1. La jornada empieza y termina en el puesto de trabajo respectivo, en el que deben hallarse los trabajadores/as a las horas de inicio y término de la misma. Por lo tanto el aseo personal y el cambio de prendas de trabajo deben efectuarse antes y después (respectivamente) del inicio y fin de la jornada.
2. El personal viene obligado a observar los controles establecidos para entradas y salidas. De un modo especial, debe mostrar los bolsos y paquetes personales en portería, con el fin de facilitar el debido control.
3. Durante la jornada, no puede abandonarse el puesto de trabajo sin la debida autorización, ni trasladarse a otras secciones o dependencias sin justificación.
4. En los relevos continuados, debe permanecer el trabajador/a en el desempeño de su trabajo el tiempo necesario hasta su sustitución, si el cambio no se hubiese llevado a efecto por el relevo entrante.

Artículo 26. *Reducción de jornada por cuidado de menores o disminuidos*

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre adoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si 2 o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

2. La reducción de jornada comportará una disminución proporcional en todos los conceptos retributivos, a partir del momento en que entre en vigor aquélla.

3. El trabajador/a, salvo fuerza mayor, deberá preavisar por escrito a la dirección, con una antelación mínima de 15 días precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

Artículo 27. *Vacaciones*

1. El personal con antigüedad en la compañía igual o superior a 1 año, tiene derecho a 30 días naturales anuales de vacaciones.

2. El cómputo del devengo de las vacaciones se obtiene tomando como base los días comprendidos entre el 1 de enero y el 31 de diciembre. El personal de la compañía que se haya incorporado con anterioridad a 1 de enero de 2009 tendrá garantizado el saldo de días de vacaciones devengado con el cálculo vigente hasta 31 de diciembre de 2008 (16 agosto a 15 de agosto).

3. Para determinar el número de días de disfrute, se computará el número de días de permanencia en plantilla del trabajador/a durante el período indicado en el apartado anterior. Por cada día transcurrido se devengará 1/365 de la vacación completa.

4. No se podrá disfrutar de un mayor número de días que los devengados desde el último 1 de enero hasta la fecha final del período vacacional de que se trate, tanto si la vacación se disfruta en forma fraccionada como continuada.

5. El trabajador/a que vaya a cesar en la empresa deberá realizar los días de vacaciones devengados hasta el momento del cese o bien cobrar los días de vacaciones cuyo disfrute no sea posible.

6. A efectos del cómputo del devengo de las vacaciones, se incluirán los períodos de baja por incapacidad temporal; no, en cambio los posibles períodos de suspensión del contrato por cualquier otra causa, ni las ausencias injustificadas.

7. El período vacacional se retribuirá en base a los siguientes conceptos:

- a) Salario Convenio.
- b) Plus Convenio.
- c) Complemento por antigüedad.
- d) Plus función.
- e) Plus por plena dedicación.

8. El período de disfrute de vacaciones es por años naturales, empezando el primero de enero comprendido dentro del período de devengo indicado en el apartado 2 de este artículo y finalizando el último día natural del año no pudiendo ser compensadas de otra forma.

9. Con una antelación de 2 meses a los períodos fijados de vacaciones, la dirección designará a los empleados/as precisos para la realización de aquellos trabajos que no pueden suspenderse, así como el personal necesario para atender la limpieza, mantenimiento, vigilancia y obras del centro de trabajo.

Capítulo V **Licencias y excedencias**

Artículo 28. *Licencias*

1. Todo el personal tiene derecho a que se le conceda permiso, sin pérdida de su salario base y complementos personales, en los siguientes casos:

- a) Por matrimonio: 15 días naturales, a contar desde el primer día laborable en que se falte al trabajo.

b) Por nacimiento de hijo/a: 2 días laborables (ampliables a 3 días más en caso de obligado desplazamiento). En el caso de que exista, adicionalmente, una grave complicación o enfermedad, el permiso podrá ampliarse a 2 días más.

c) Por enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días (ampliables a 3 días más en caso de obligado desplazamiento). Podrá disfrutarse ésta licencia, de forma discontinua previa comunicación a la empresa, siempre y cuando persistan las circunstancias que originaron la concesión de la licencia y lo permitan las necesidades organizativas del departamento.

d) Por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días (ampliables a 2 días más en caso de obligado desplazamiento).

e) Por matrimonio de hijos/as, padres, nietos/as, abuelos/as y hermanos/as de uno u otro cónyuge: 1 día.

f) Por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público: el tiempo necesario.

Se entiende por tal la comparecencia personal y obligatoria del trabajador/a ante un organismo público. No están incluidas en este supuesto las comparecencias o gestiones que obedezcan a iniciativa propia, las que, no obstante ser preceptivas, quepa realizar por escrito o en horas ajenas a la jornada de trabajo y las que puedan desempeñarse por medio de otra persona.

g) Por traslado de domicilio habitual: 1 día.

h) Por el tiempo necesario cuando, por razón de enfermedad, el trabajador/a precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, o que dentro de ésta el trabajador/a deba acompañar en el caso de asistencia sanitaria a sus hijos/as menores de 6 años, o bien a su padre o a su madre a un consultorio médico, siempre que éstos vivan con aquél, no puedan valerse por sí mismos y se demuestre por parte del trabajador/a solicitante.

En cualquier caso, el trabajador/a deberá justificar este permiso con un volante visado por el facultativo.

i) Los trabajadores/as, para la lactancia de un hijo/a menor de 9 meses tendrán derecho a una hora de ausencia dentro de cada jornada laboral, repartida en 2 fracciones de 30 minutos.

Siempre que exista un preaviso a la empresa con 15 días de antelación, se podrán acumular el total de estas horas de permiso por lactancia. El disfrute de estas horas se deberá de realizar necesariamente de manera ininterrumpida e inmediatamente a continuación del descanso por maternidad/paternidad.

Las trabajadoras, por su voluntad, podrán sustituirse este derecho por una reducción de media hora de su jornada con la misma finalidad.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen. El trabajador/a, excepto fuerza mayor, deberá preavisar a la dirección de la compañía con una antelación mínima de 15 días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia.

j) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en la legislación vigente.

k) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

2. Las licencias se conceden exclusivamente para la finalidad por la que se hallan establecidas y siempre que las mismas requieran la ausencia del trabajador/a de su puesto de trabajo.

3. El trabajador/a debe acreditar documentalmente ante la compañía el hecho que dé lugar al disfrute de la licencia.

En el caso de parejas de hecho, el trabajador/a deberá justificar la concesión del permiso mediante la presentación del correspondiente Certificado de Convivencia, requiriéndose un mínimo de 2 años de la misma.

4. Las licencias se solicitan al/la responsable correspondiente con la máxima antelación posible.

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

5. El número de días establecido para cada permiso tiene el carácter de máximo, por lo que el trabajador/a debe reintegrarse a su puesto de trabajo tan pronto cese la circunstancia que dio origen a la concesión de la licencia. Se exceptúa de ello el permiso por matrimonio.

6. Las licencias sólo se concederán en las fechas en que acontezcan los hechos que las motiven.

En consecuencia, de producirse en días festivos, en época de vacaciones o durante una situación de baja médica el acontecimiento que daría lugar a la licencia, no se efectuará ningún tipo de compensación.

Se exceptúa el permiso por matrimonio, que en caso de coincidir en período vacacional, se adicionará a éste.

Artículo 29. *Derechos de los/as representantes de los trabajadores/as*

1. Los/as representantes legales de los trabajadores/as gozan de los derechos y prerrogativas que les concede la legislación vigente.

2. Para ausentarse del centro de trabajo (dentro de los límites reglamentarios) deberán comunicarlo a su mando inmediato con la máxima antelación posible, con objeto de no perturbar el proceso de trabajo y justificar posteriormente, en forma documental, el empleo del tiempo utilizado.

Artículo 30. *Excedencias*

I. Excedencias sin derecho a reserva de puesto de trabajo:

Los trabajadores/as con al menos una antigüedad en la empresa de 1 año 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 a 5 años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto. Las peticiones de excedencia serán resueltas por la dirección de la empresa, en el plazo máximo de 1 mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

Cuando el trabajador/a lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su grupo profesional. El reingreso estará condicionado a que se cumplan los requisitos de

idoneidad, formación y experiencia que el puesto de trabajo exija. En cualquier caso la empresa vendrá obligada a contestar por escrito a la petición de reingreso del trabajador.

El trabajador/a que no solicite el reingreso 1 mes antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la empresa.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

II. Excedencia con reserva de puesto de trabajo:

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 2 años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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 2 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.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial .

Se perderá el derecho al reingreso automático, si durante la excedencia se realizaran trabajos remunerados por cuenta ajena o por cuenta propia.

El trabajador/a que no solicite el reingreso 1 mes antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la empresa.

III. Excedencias especiales:

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

- a) Nombramiento para cargo público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa. Si surgieran discrepancias a este respecto, decidirá la jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determine y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba el trabajador/a al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquella como activo a todos los efectos. El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes

siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

Artículo 31. *Suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo*

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo/a, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

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

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Texto refundido del Estatuto de los trabajadores, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en 2 semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador/a, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un/a mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados/as, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo/a o del menor adoptado/a o acogido/a, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de 2 semanas. En

caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados/as, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la dirección de la compañía y los trabajadores/as afectados.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado/a, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores/as se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis. (Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla 9 meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado. (Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el art. 45.1 d) del RDL 2/2015, de 23 de octubre, el trabajador/a tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad por el período previsto y en los términos establecidos por la legislación en vigor, que en el momento de la firma de este Convenio es de 4 semanas ininterrumpidas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en 2 días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso regulados en los apartados 4 y 5 del artículo 48 del RDL 2/2015, de 23 de octubre.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados: no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el apartado 5 del artículo 48 del RDL 2/2015, de 23 de octubre sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercitado por el otro.

El trabajador/a que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa que guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por dichas causas o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

Capítulo VI Régimen salarial

Artículo 32. *Enumeración*

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

a) Salario Convenio.

- b) Plus Convenio.
- c) Complemento por antigüedad.
- d) Plus función.
- e) Gratificaciones extraordinarias.
- f) Plus de nocturnidad.
- g) Horas extraordinarias.
- h) Prima ventas por vacaciones.
- i) Comisiones ventas.
- j) Primas y premios ventas.
- k) Plus por plena dedicación.

2. La enumeración de los anteriores conceptos no significa que cada trabajador/a deba percibirlos todos. Las retribuciones individualizadas vienen impuestas en razón con los siguientes determinantes: características del puesto de trabajo, circunstancias personales del trabajador/a y consecución de los objetivos marcados.

Artículo 33. *Revisión salarial para los años 2017 y 2018*

- Año 2017:

- Incremento del 2% de los conceptos salariales detallados en el artículo 32 del presente Convenio vigente para el año 2016.

- Año 2018:

- Incremento del 1,6% de los conceptos salariales detallados en el artículo 32 del presente Convenio vigente para el año 2017.

Artículo 34. *Salario Convenio*

Es el que, para cada grupo profesional, se detalla a continuación en valores anuales:

Grupo profesional	2017	2018
B	29.568,11	30.041,20
C	22.549,35	22.910,14
D	18.250,16	18.542,16
E	16.965,27	17.236,72
F	15.137,66	15.379,86

Artículo 35. *Complemento por antigüedad*

1. Con efectos desde el 1 de julio del año 2003 no hay nuevos vencimientos de antigüedad.

Los importes que los trabajadores/as percibían a 30 de junio de 2003 se mantendrán en el concepto de complemento por antigüedad, estando sujetos a los incrementos futuros que, en su caso, se pacten para este concepto.

Artículo 36. *Plus función*

1. Tiene el carácter legal de complemento personal y el derecho a su devengo nace de circunstancias subjetivas y/o históricas independientes del puesto de trabajo.

2. El plus función será objeto de absorción, total o parcialmente, en los supuestos de ascensos a grupos profesionales superiores. En caso de absorción parcial, el nuevo plus función será la diferencia entre el salario Convenio del grupo profesional superior y la suma de los conceptos salario Convenio, plus Convenio y plus función que el citado trabajador perciba.

Artículo 37. *Gratificaciones extraordinarias*

1. Con el carácter legal de complemento salarial de vencimiento superior al mes existirán 3 gratificaciones anuales, correspondientes a marzo, julio y Navidad.

2. Su importe será equivalente al de 1 mensualidad comprensiva de los siguientes conceptos retributivos:

- a) Salario Convenio.
- b) Plus Convenio.
- c) Complemento por antigüedad.
- d) Plus función.
- e) Plus plena dedicación.

3. Las gratificaciones se devengarán en los siguientes períodos:

La de marzo: del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

La de julio: del 16 de julio del año anterior al 15 de julio del corriente.

La de Navidad: del 16 de diciembre del año anterior al 15 de diciembre del corriente.

4. Los trabajadores/as 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/as que cesen percibirán la parte proporcional de las gratificaciones que hayan devengado con arreglo al mismo criterio establecido en los dos apartados anteriores.

6. El importe de las gratificaciones será proporcional al tiempo efectivamente trabajado durante los períodos de devengo establecidos en el apartado 4 de este artículo. Se computará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a vacaciones y licencias retribuidas.

Artículo 38. *Plus de nocturnidad*

1. Con el carácter de complemento de puesto de trabajo existirá dicho plus, cuyos valores por hora trabajada son los siguientes:

Grupo profesional	2017	2018
B	1,88	1,91
C	1,74	1,77
D	1,70	1,73
E	1,41	1,43
F	1,36	1,38

2. Su devengo (con las excepciones que luego se dirán) nace del hecho objetivo de prestar servicios ordinarios durante el período comprendido entre las 22.00 y las 06.00 horas.

3. Cuando la jornada ordinaria sea sólo parcialmente nocturna, este plus se percibirá exclusivamente por las horas comprendidas dentro del período nocturno.

4. No se percibirá el plus en los siguientes supuestos:

- a) En el caso de puestos de trabajo específicamente nocturnos tales como serenos/as y vigilantes.
- b) Los porteros/as que realizan turnos rotatorios, cuando efectúen el de noche, por hallarse su salario ya calculado con inclusión de dicho plus.
- c) En aquellos otros puestos de trabajo en los que la nocturnidad haya sido tomada ya en cuenta como factor determinante de la calificación o del valor del salario.

d) Cuando el tiempo trabajado en jornada ordinaria dentro del período nocturno, sea inferior a 1 hora.

e) Cuando se realicen horas extraordinarias.

Artículo 39. *Horas extraordinarias*

Se abonarán aplicando un incremento del 20% sobre el valor de la hora ordinaria, comprensiva del valor mensual del salario Convenio, plus Convenio, complemento por antigüedad y plus función. Las horas extraordinarias percibidas en nómina hasta el mes anterior en que se haga efectiva la aplicación de los acuerdos alcanzados no sufrirán revisión, de ningún tipo, en los importes abonados a los trabajadores/as.

Alternativamente a su abono en la forma anteriormente especificada, el trabajador/a podrá optar por su compensación con descanso por tiempo equivalente incrementado en el 40%.

El descanso compensatorio lo será por jornada completa de trabajo, por lo que será necesaria la previa acumulación de un número de horas idéntico a la jornada vigente en cada momento.

El descanso compensatorio se disfrutará en la fecha que de común acuerdo fijen la dirección y el trabajador/a, dentro de los 4 meses naturales siguientes.

No computarán a efectos del límite máximo legal de horas extraordinarias a realizar en el año, las que hayan sido compensadas mediante descanso.

Artículo 40. *Prima ventas por vacaciones*

1. La remuneración por comisiones e incentivos está calculada de manera que comprende la parte proporcional del importe que abarca el período vacacional; en consecuencia, para el período vacacional no se abona nuevamente ninguna cantidad por comisiones o incentivos.

2. Como compensación a esta especial distribución, en la nómina correspondiente al mes en que se disfrutaran las vacaciones estivales y por 1 sola vez al año, se abonan las siguientes cantidades en el concepto prima ventas por vacaciones:

Trabajadores/as cuyas funciones del puesto que ocupan

Son las de Jefe/a Regional de Ventas/Área Manager:

2017	2018
1.378,97	1.401,03

Trabajadores/as cuyas funciones del puesto que ocupan

Son las de vendedor/a:

2017	2018
919,32	834,02

Artículo 41. *Comisiones ventas*

1. Es el porcentaje que sobre las ventas pueden tener asignados los equipos comerciales.
2. La dirección puede variar el porcentaje cuando alguno de sus factores determinantes (dificultad, zona, productos, etc.) sufra una notable incidencia. Esta posible variación no va ligada a ningún período determinado.
3. Su derecho de percepción va condicionado al buen fin de la venta.

4. Se hacen efectivas (provisionalmente) en la nómina siguiente al mes en que ha sido facturado el pedido.

Artículo 42. *Primas y premios ventas*

Son incentivos que la compañía puede ofrecer para la cobertura de cuotas o acciones especiales y que se devengan al cumplirse los requisitos marcados por la compañía.

A parte de las condiciones salariales establecidas en el articulado del Convenio, para los trabajadores/as de la división profesional que realicen funciones de venta de productos en tiendas de la compañía, está establecido un sistema de incentivos.

Artículo 43. *Plus por plena dedicación*

De acuerdo con lo estipulado en el artículo 21 del Estatuto de los trabajadores, la compañía podrá establecer pactos individuales por “plena dedicación”, acordándose una compensación económica por la limitación que dicho pacto conlleva.

Artículo 44. *Condiciones salariales*

Los valores de los distintos conceptos retributivos se aplicarán sin revisión en los valores que figuran en los respectivos artículos que los regulan.

Artículo 45. *Normas generales*

1. Quedan expresamente excluidos de aplicación del artículo 33 “revisión salarial”, aquellos trabajadores/as que disfruten del plan de la compañía de retribución variable en función de resultados denominados “General Bonus Program” o “Executive Bonus Program” o aquellos programas retributivos que puedan sustituirlos en el futuro. Adicionalmente, los empleados cuya retribución fija + variable sea igual o superior a 40.000,00 EUR brutos anuales podrán de manera voluntaria adherirse al sistema de “Merit Increase” establecido en cada momento por la compañía. En tal caso quedarán excluidos de los incrementos salariales determinados en el presente Convenio colectivo.

2. Los importes pactados se refieren, salvo que específicamente se diga otra cosa, a unidades de euro y a la jornada ordinaria. En los casos de realizarse jornada inferior a la pactada se reducirán proporcionalmente los distintos conceptos retributivos.

3. Los importes consignados tienen la consideración de brutos, corriendo a cargo del trabajador/a los impuestos y cuota de la Seguridad Social que legalmente corresponda deducir.

4. El pago de las 12 mensualidades ordinarias, incluida la de vacaciones, se efectuará por meses vencidos. Las extraordinarias se abonarán los días 15 de marzo, julio y diciembre. En los casos en que el pago de las mensualidades y/o pagas extraordinarias coincida con algún período vacacional, individual o colectivo, la compañía no estará obligada al pago de las retribuciones correspondientes con anterioridad al comienzo del disfrute de las mismas, pudiendo los trabajadores/as afectados solicitar un anticipo sobre dichas retribuciones.

5. El pago de las retribuciones se realizará mediante transferencia bancaria, supliendo el resguardo de la misma la firma del trabajador/a en el recibo de salarios.

6. En el momento del cese del trabajador/a en la empresa se descontará de su liquidación de partes proporcionales los anticipos no liquidados u otras cantidades que pudiera adeudar a la compañía.

7. Los trabajadores podrán solicitar desde el 1 de enero hasta el 31 de octubre de cada año, una modificación del sistema de pago de las retribuciones. Así el trabajador/a, y por una sola vez al año, podrá solicitar la modificación del sistema de pago de las retribuciones de 12 pagas ordinarias y 3 extraordinarias a un sistema de 12 pagos, incluyendo dichos pagos la parte

proporcional de las tres pagas extraordinarias, o a la inversa, pasar de un sistema de 12 pagas a 12 pagas y 3 extraordinarias. La regularización del sistema de pago de las retribuciones, una vez solicitado en plazo, se realizará en la nómina del mes de diciembre del año en curso. En el caso de solicitud de cambio del sistema de 15 pagas a 12 pagas, en la nómina del mes de diciembre del año en curso, se liquidará la parte proporcional de las pagas extraordinarias devengadas hasta la fecha de 31 de diciembre del año en curso, operando a partir del 1 de enero del siguiente ejercicio el nuevo sistema de pago de retribuciones solicitado. Se establece una regularización extraordinaria, adicional y por una sola vez, en el mes de septiembre de 2015, a la establecida como estándar del mes diciembre según el párrafo anterior.

8. El personal de nuevo ingreso, podrá elegir en el momento de la incorporación, el sistema de 12 pagos ordinarios y 3 extraordinarios, o el sistema de 12 pagos ordinarios.

Capítulo VII Ayudas sociales

Artículo 46. *Principios generales*

1. Los beneficios que se establecen en el presente capítulo no tienen el carácter legal de salario, al no requerir contraprestación específica del trabajador/a.
2. Por lo tanto, según su naturaleza, serán prestaciones de ayuda social o complementaria de las reglamentarias de la Seguridad Social.
3. Estas prestaciones asistenciales no se concederán automáticamente si no que precisarán petición escrita de los presuntos beneficiarios/as y la acreditación documental correspondiente, abonándose a partir del momento de la petición, sin que pueda darse a la misma carácter retroactivo.

Artículo 47. *Ayuda escolaridad*

1. Tendrán derecho a la misma los trabajadores/as que, con una antigüedad en la compañía superior a 3 meses, tengan hijos/as hasta la edad de 16 años, computada al 30 de setiembre.
2. Su importe para el año 2017-2018 será el siguiente:

- a) Por cada hijo/a hasta los 8 años:

2017	2018
141,85	144,12

- b) Por cada hijo/a comprendido entre los 9 y los 16 años:

2017	2018
212,71	226,11

3. El importe acreditado se abonará, por 1 sola vez, en la nómina del mes de agosto.
4. En el caso en que el padre y la madre sean trabajadores/as de la compañía únicamente percibirá esta ayuda uno de los dos.

Artículo 48. *Ayuda discapacitados físicos y/o psíquicos*

1. A los trabajadores/as que tengan hijos/as que por tal causa perciban la correspondiente prestación de la Seguridad Social, se les abonará (en tanto se mantenga tal circunstancia) una ayuda mensual por cada uno de los hijos que reúna estas condiciones, cuyo valor para los años 2014-2015 y 2016 es de:

2017	2018
438,36	445,37

2. Esta ayuda es compatible con la ayuda escolaridad establecida en el artículo anterior.

3. Tanto esta ayuda como la ayuda escolaridad dejarían de devengarse el día en que, por el Estado o sus organismos, fuesen costeados por completo tanto la educación en general como los gastos producidos por el cuidado de los discapacitados/as.

4. En el supuesto de que el padre y la madre sean trabajadores/as de la compañía, únicamente percibirá esta ayuda el que tenga reconocida la prestación a la que se refiere el apartado 1 de este artículo.

Artículo 49. Premio a la antigüedad

Se establecen los siguientes premios:

a) Al cumplirse 10 años de antigüedad efectiva en la compañía para los años 2017-2018:

2017	2018
207,08	210,39

b) Al cumplirse 25 años de antigüedad efectiva en la compañía, 1 mensualidad comprensiva de los siguientes conceptos salariales:

- a) Salario Convenio.
- b) Plus Convenio.
- c) Plus función, en su caso.
- d) Complemento por antigüedad.
- e) Comisiones ventas.
- f) Primas ventas.
- g) Premios ventas.
- h) Plus por plena dedicación.

c) Para el cálculo de las comisiones ventas, primas ventas y premios ventas, a que se refieren los apartados anteriores se tomará como base el 80% del promedio de los 12 meses anteriores al vencimiento del premio.

Artículo 50. Premio natalidad/adopción

El trabajador/a que se encuentre en alta en la compañía y le nazca o adopte un hijo/a, percibirá por tal motivo un premio cuyo valor para los años 2017-2018 es de:

2017	2018
175,96	178,78

En el caso en que el padre y la madre sean trabajadores/as de la compañía, únicamente percibirá el premio uno de los dos.

Artículo 51. Complemento por incapacidad temporal, maternidad, accidente de trabajo y/o enfermedad profesional

1. Todos los trabajadores/as en situación de Incapacidad Temporal (IT) recibirán un complemento de la prestación de la Seguridad Social, consistente en:

a) A partir del primer día de baja por IT y hasta el vigésimo, ambos inclusive, se complementará la prestación de la Seguridad Social con la cantidad necesaria para alcanzar el 85% del total (sumados todos ellos) de los siguientes conceptos retributivos acreditados en el momento de la baja:

- a) Salario Convenio.
- b) Plus Convenio.

- c) Plus función, en su caso.
- d) Complemento por antigüedad.
- e) Comisiones ventas.
- f) Primas ventas.
- g) Premios ventas.
- h) Plus por plena dedicación.

b) A partir del vigésimo primer día, se complementarán las prestaciones de la Seguridad Social con la cantidad necesaria para alcanzar el 100% de la base detallada en el punto a) de este apartado.

c) Las comisiones ventas, primas ventas y premios ventas referidas en el punto a) de este apartado, serán las resultantes del 65% por ciento de la media mensual de las cantidades percibidas en nómina durante los 6 meses inmediatos anteriores al que se inició la baja.

d) En los casos derivados de maternidad, accidente de trabajo y/o enfermedad profesional, el complemento cubrirá hasta el 100% de la base detallada en el punto a) a partir del primer día de la baja.

e) La empresa, en ningún caso, soportará incremento alguno en el complemento referido en el presente artículo, si por modificación legislativa o reglamentaria se produjeran reducciones en los días y/o porcentajes en las prestaciones de la Seguridad Social o mutua de accidentes de trabajo, vigentes en la fecha de la firma del presente Convenio.

2. Se constituirá en la compañía una Comisión integrada por 5 integrantes/as: 2 del Comité de Empresa, el director/a del centro de trabajo o persona por él delegada, otra persona designada por el director/a general y el /a médico de la compañía.

Cuando se produzca una baja por enfermedad que alcance una duración de 20 días continuados, dicha Comisión estudiará las motivaciones, consecuencias y circunstancias familiares del trabajador/a, pudiendo para ello disponer de la práctica de un reconocimiento médico por el facultativo de la compañía y si dicha Comisión unánimemente lo acuerda, la prestación reconocida en el párrafo anterior será anticipada sin esperar el transcurso de los 20 días.

3. La Comisión que se establece en el apartado anterior, podrá acordar por unanimidad la pérdida del derecho a percibir el complemento del salario al que se refiere este artículo.

4. La compañía tendrá la facultad de que, por los médicos/as a su servicio, sea visitado/a y reconocido/a el trabajador/a en su domicilio cuantas veces estime necesarias. La negativa del trabajador/a a someterse al reconocimiento médico de la compañía o especialistas facultativos se considerará como presunción de simulación de la enfermedad o accidente que motivó la baja correspondiente y tendrá el efecto inmediato de supresión del complemento del salario al que se refiere este artículo.

Artículo 52. Seguro de vida y accidente

La empresa se obliga a tener contratada con una compañía aseguradora, para todo el personal afectado por este Convenio, una póliza que cubra el riesgo de muerte, invalidez permanente absoluta/gran invalidez e invalidez permanente parcial/invalidez permanente total, con las siguientes coberturas:

Causa de no accidente:

- Muerte: 24.040,48 EUR
- Invalidez permanente absoluta/gran invalidez: 24.040,48 EUR

Causa por accidente:

- Muerte: 48.080,97 EUR

- Invalidez permanente absoluta/gran invalidez: 48.080,97 EUR
- Invalidez permanente parcial/total: Según baremo.

Causa por accidente de circulación:

- Muerte: 72.121,44 EUR
- Invalidez permanente absoluta/gran invalidez: 72.121,44 EUR
- Invalidez permanente parcial/total: Según baremo.

Todos los importes detallados en este artículo no son acumulables, siendo por lo tanto el importe de 72.121,44 euros el máximo que la compañía aseguradora abonaría, en el supuesto de accidente de circulación.

Para los casos de muerte y de invalidez permanente gran invalidez/absoluta//parcial/total el pago será proporcional a la jornada en cómputo anual que realice el trabajador/a afectado, en el momento en que se produzca el hecho causante.

Artículo 53. *Seguro por robo o atraco*

1. Con el fin de responder al riesgo de robo y atraco, se establece un seguro para aquellas personas que puedan ser depositarias de valores de la compañía.
2. Los riesgos cubiertos son los siguientes:
 - Por expoliación o atraco sobre efectos (cheques y letras) o metálico, hasta 901,52 euros.
 - Por robo sobre metálico, hasta 300,51 euros.

Capítulo VIII **Régimen disciplinario**

Artículo 54. *Régimen de faltas y sanciones*

Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de la empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes.

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

Artículo 55. *Faltas leves*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, 3 en 1 mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a 30 minutos en el horario de entrada.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por tiempo breve. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la compañía o fuese causa de accidente a sus compañeros/as de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole, que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
9. Faltar al trabajo 1 día al mes sin causa justificada.
10. Las que supongan incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales y las normas internas de la empresa al respecto, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o la salud propia o del resto de trabajadores/as.

Artículo 56. *Faltas graves*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad, superior a 5 minutos, en la asistencia al trabajo en un período de 30 días.
2. Ausencia sin causa justificada, por 2 días durante un período de 30 días.
3. No comunicar con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta en estos datos, se considerará como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a los/as superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
7. Simular la presencia de otro trabajador/a, fichando, contestando o firmando por él/ella.
8. Negligencia o desidia en el trabajo, que afecte a la buena marcha del servicio.
9. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador/a, para sus compañeros/as o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
11. La embriaguez o el consumo de drogas fuera de acto de servicio vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el mismo pueda identificarse a la compañía. Quedan excluidos los efectos secundarios derivados de la ingestión de determinados medicamentos siempre y cuando éstos hayan sido recetados por prescripción médica.
12. Las que supongan incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales y de las normas internas de la empresa al respecto, siempre que cree un riesgo grave para la integridad física o la salud propia o del resto de trabajadores/as, especialmente en materia de medidas de protección individual.
13. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Artículo 57. *Faltas muy graves*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad, superior a 5 minutos cometidas en un período de 6 meses, o 20 durante 1 año.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

El hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros/as de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
4. La condena por delito de robo, hurto o malversación, cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta, desconfianza respecto a su autor/a y, en todo caso, la de duración superior a seis años, dictada por los Tribunales de Justicia.
5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros/as de trabajo.
6. La embriaguez o consumo de drogas y sustancias que interfieran el desempeño del trabajo. Quedan excluidos los efectos secundarios derivados de la ingestión de determinados medicamentos siempre y cuando éstos hayan sido recetados por prescripción médica.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos ajenos a la misma datos de reserva obligada.
8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes/as o sus familiares, así como a los compañeros/as y subordinados/as.
9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.
12. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros/as de trabajo.
13. El abuso de autoridad por parte de los jefes/as y el acoso sexual serán considerados como falta muy grave. El/La que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa o de los/as representantes de los trabajadores/as. La apertura de expediente contradictorio se producirá a partir de la denuncia presentada.
14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los 6 meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 58. Régimen de sanciones

La sanción de las faltas leves y graves, requerirá comunicación escrita, motivada al trabajador/a y la de las faltas muy graves, exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador/a afectado.

Se entenderá cumplida la exigencia de expediente o procedimiento sumario con la comunicación escrita al/la trabajador/a en la que consten los cargos que se le imputan y

concederle el plazo de tres días hábiles, para que pueda presentar el correspondiente pliego de descargos.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta por escrito a los/as representantes de los trabajadores/as en su caso, de toda sanción o expediente, en el plazo máximo de 24 horas.

Artículo 59. Sanciones máximas

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

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal, por escrito y suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.
- c) Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días, hasta la rescisión del contrato de trabajo, en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Artículo 60. Prescripción

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves, a los 10 días, para las faltas graves a los 20 días y para las muy graves, a los 60 días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y en cualquier caso a los 6 meses de haberse cometido.

Capítulo IX Formación

Artículo 61. Formación

La formación profesional es un derecho y, cuando ésta se realice dentro de la jornada laboral, un deber de todos los trabajadores/as.

Actividades de formación en la empresa: La empresa podrá organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito, con el fin de promoción profesional y capacitación. Asimismo, podrá organizar programas específicos de formación profesional y de reciclaje.

Se constituirá en el centro de trabajo, donde lo demanden los/as representantes legales de los trabajadores/as y con cargo al crédito de horas sindicales, una Comisión Paritaria de Formación, cuyos componentes serán designados por y entre los/as representantes legales de los trabajadores/as y de la empresa. Esta Comisión recibirá información de los Planes de Formación preparados en la empresa, propondrá sus propias iniciativas y seguirá su desarrollo y evaluación. Velará por impulsar programas específicos que faciliten el desarrollo profesional de los trabajadores/as menos cualificados y permitan el acceso de la mujer a niveles de responsabilidad donde se encuentren menos representadas.

La dirección de la empresa informará a los/as representantes de los trabajadores/as sobre los planes anuales de formación previstos en relación con los objetivos de la empresa.

Permisos individuales de formación: Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos previstos en la legislación vigente.

Este permiso deberá ajustarse en cuanto a su financiación a lo previsto anualmente por la normativa específica de aplicación.

Capítulo X Plan de Igualdad

Artículo 62. *Principio de igualdad*

El presente Convenio, se rige por el principio de igualdad y no discriminación, recogidos en los artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los trabajadores y por el Principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres desarrollado por la Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo.

Artículo 63. *Plan de Igualdad*

Existe un Plan de Igualdad vigente en la compañía así como la Comisión de Seguimiento del mismo.

Capítulo XI Disposiciones varias

Artículo 64. *Prendas de trabajo*

1. Se facilitarán a los trabajadores/as las prendas a las que tengan derecho, con periodicidad anual y atendiendo a las especiales características de cada uno de los puestos de trabajo de la compañía, según lo establecido a continuación:

- Todos los trabajadores/as de academias:.....2 uniformes.
- Especialistas de mantenimiento y/o reproducción:.....2 trajes (chaqueta y pantalón).
- Dependiente/a de tienda:.....1 bata azul o blanca.
- Personal de laboratorio y peluquería:.....2 batas.

2. En las prendas de trabajo que se faciliten anualmente y conservando la tradición existente en la compañía, se alternarán las entregas de verano e invierno de modo que cada 2 años se consigan los 2 tipos de prendas de trabajo.

3. El cuidado y limpieza de las prendas correrá a cargo del trabajador/a, quien deberá mantenerlas en perfecto estado de limpieza y conservación.

Artículo 65. *Jubilación obligatoria*

Las 2 representaciones acuerdan que en el momento que la legislación permita una alternativa legal a la jubilación obligatoria, cualquiera que sea su fórmula, denominación o modalidad, ésta se incorporará al texto convencional, independientemente que el Convenio esté vigente, denunciado o prorrogado.

Artículo 66. *Asambleas remuneradas*

Los trabajadores/as podrán celebrar asambleas dentro de la jornada de trabajo, con un máximo de 6 horas anuales remuneradas.

Preferentemente, estas asambleas se celebrarán en épocas o períodos en que se lleve a cabo la negociación del Convenio colectivo de la compañía.

Se comunicarán a la dirección con la máxima antelación posible y con un mínimo de 24 horas, debiendo constar la autorización expresa de ésta. En caso de negativa, ésta deberá ser justificada.

Las horas invertidas en las asambleas con los límites y en las condiciones establecidas en el presente Convenio serán abonadas a los trabajadores/as a razón de:

- a) Salario Convenio
- b) Plus Convenio
- c) Plus función
- d) Complemento por antigüedad
- e) Plus por plena dedicación

Artículo 67. *Información centrales sindicales*

En los tabloneros de anuncios que existen en los centros de trabajo a disposición del Comité de Empresa, las centrales sindicales podrán insertar la información sindical que consideren de su interés, estando a lo dispuesto en la Ley orgánica de Libertad sindical.

Artículo 68. *Vinculación a la totalidad*

En el supuesto de que la jurisdicción social declarase contrario a derecho cualquiera de los pactos del Convenio, éste quedará automáticamente nulo en su totalidad, comprometiéndose ambas partes a renegociarlo de nuevo.

Artículo 69. *Derecho supletorio*

1. En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en las normas legales y reglamentarias de carácter general.

2. No será de aplicación en el ámbito del Convenio ninguna ordenanza o reglamentación de trabajo (sustituidas por el presente Convenio), ni cualquier otro Convenio cualesquiera que fuesen sus ámbitos personal, funcional y territorial, salvo las referencias explícitas que hay en este Convenio y los acuerdos a los que puedan llegar las partes.

Barcelona, 31 de maig de 2018

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès