



RESOLUCIÓ de 12 de juny de 2020, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Unilever España, SA (centre de treball del carrer Tecnologia, 19, de Viladecans) per als anys 2019-2021 (codi de conveni núm. 08014401012007)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Unilever España, SA (centre de treball del carrer Tecnologia, 19, de Viladecans), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 20 de desembre de 2019, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 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 Unilever España, SA (centre de treball del carrer Tecnologia, 19, de Viladecans) per als anys 2019-2021 (codi de conveni núm. 08014401012007) 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.

Transcripció literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA UNILEVER ESPAÑA, SA (CENTRO DE TRABAJO DE C/ TECNOLOGÍA, Nº 19, VILADECANS) PARA LOS AÑOS 2019-2021.

Capítulo I **Disposiciones generales**

Artículo 1. Ambito territorial.

El presente Convenio colectivo afecta a todo el personal que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa Unilever España, SA sito en c/Tecnología nº 19 (08840), Viladecans, Barcelona, así como a todo el personal de la empresa Unilever Services España, SAU que prestan sus servicios en este mismo centro de trabajo, sin perjuicio de lo que se establece en la disposición final y en el ámbito personal.

Artículo 2. Ambito personal.

El presente Convenio afectará a todo el personal hasta el grupo profesional 6.

Artículo 3. Ambito temporal.

La vigencia del presente Convenio colectivo será de 1 de enero de 2019 a 31 de diciembre de 2021. Entrará en vigor a partir del mismo día de su firma y surtirá efectos económicos desde el día 1 de enero de 2019.

Este Convenio se prorrogará de año en año, si no mediara denuncia expresa de alguna de las partes, en el plazo mínimo de un mes de antelación a su vencimiento.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

Este Convenio queda vinculado por ambas partes a la totalidad de sus puntos.

En el supuesto de ser estimado que alguno de los pactos del presente Convenio conculca la legalidad vigente, o lesiona gravemente el interés de terceros, cualquier variación invalidaría su totalidad, debiendo reconsiderarse su contenido.

Artículo 5. Prelación de normas.

Con carácter supletorio, y en los casos no previstos en el presente Convenio, se aplicarán las cláusulas normativas sin contenido económico recogidas en el convenio colectivo de productos dietéticos y preparados alimenticios de Cataluña, Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales.

Artículo 6. Régimen de Convenio. Compensación y absorción.

El régimen que con carácter general se establece en el presente Convenio, anula y sustituye a cualquier otra condición general que pudiera existir para las personas trabajadoras con anterioridad a la entrada en vigor del mismo.

Se respetan “ad personam” las condiciones más beneficiosas en sentido estricto, consideradas en su conjunto y en cómputo anual que pueda tener el personal afectado por el Convenio.

Artículo 7. Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia.

Para velar por la aplicación y cumplimiento de lo estipulado en este Convenio, se crea una Comisión Paritaria, formada en igual número por 3 representantes designados por el Comité y por 3 miembros designados por la dirección de la empresa. Los miembros deberán ser elegidos entre los que formaban parte en su día de la Comisión Negociadora del Convenio.

Dicha Comisión tendrá como cometido dirimir los problemas de interpretación y aplicación del texto del presente Convenio. Asimismo, tiene atribuidas las siguientes funciones:

- a) conocimiento y resolución de las discrepancias existentes tras la finalización del periodo de consultas en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio, según lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. En caso de desacuerdo de la Comisión se estará a lo dispuesto en la disposición final tercera del presente Convenio.
- b) arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por ambas partes o en los supuestos expresamente previstos en el presente Convenio.
- c) intervenir en los conflictos colectivos ejerciendo las funciones de mediación, con audiencia previa de ambas partes.

La Comisión dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse de cuantos conflictos le sean planteados. De no alcanzarse acuerdo, la solución de conflictos que surjan en el seno de la Comisión se regirá por lo establecido en el Acuerdo Interprofesional de Cataluña 2018-2020 firmado por los Sindicatos CC.OO. y UGT y la patronal Fomento del Trabajo Nacional y de la Pequeña y Mediana Empresa de Cataluña, de fecha 24 de Julio de 2018 (D.O.G.C. 07/09/2018), así como de lo que se establezca en el reglamento del Tribunal Laboral de Conciliación, Mediación y Arbitraje de Cataluña.

Esta Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes con un preaviso de siete días de antelación.

Además de las competencias específicas que se asignan, la comisión paritaria velará para que no existan discriminación por razón de género, contrato etc., todo sin perjuicio de las funciones asumidas por la Comisión de Igualdad de la Empresa.

Artículo 8. Información al trabajador/a.

La empresa facilitará a las personas trabajadoras que lo soliciten una certificación en la que se detallarán todos los datos de su situación en la empresa, incluyendo clasificación profesional, retribución mínima, pluses, premios, pri-mas, devengos extrasalariales, vacaciones y las bases de cotización a la seguridad social, todo relativo al año anterior.

Capítulo II Contratación

Artículo 9. Contratación e ingreso.

Podrán celebrarse cualquier tipo de contratos cuya modalidad esté recogida en la legislación vigente.

Solamente podrán utilizarse las empresas de trabajo temporal para cubrir necesidades que no excedan de 3 meses. Se entregará puntualmente al Comité de Empresa copia íntegra de todos los nuevos contratos del personal hasta el grupo profesional 3, incluidos los contratos de puesta a disposición. A partir del grupo 4 únicamente se entregarán copias básicas.

La admisión del personal trabajador al servicio de la empresa se ajustará a las normas legales, establecidas al efecto.

Artículo 10. Período de prueba.

Para la contratación de nuevo ingreso en la compañía se establece un período de prueba, cuando conste por escrito, que no podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Grupo profesional 3, 4, 5 y 6: Seis meses
Grupo profesional 2: Dos meses
Grupo profesional 1: Un mes

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba, interrumpirán el cómputo de este período, que se reanuda a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Capítulo III Clasificación profesional

Artículo 11. Formación profesional, clasificación y ascensos.

Artículo 11a. Formación profesional.

Todo personal empleado tiene derecho a un plan de desarrollo personal que se elaborará durante los dos primeros meses de cada año. En ese plan, se definirán los objetivos de desarrollo, habilidades y competencias necesarias para el puesto actual y/o puestos futuros, incluidas promociones.

Al final del primer trimestre de cada año, Unilever presentará al Comité de Empresa el plan de formación global de la empresa, informando sobre el contenido de los cursos, metodologías, etc.

Tendrán preferencia las acciones formativas encaminadas al reciclaje profesional de los/las trabajadores/as en su mismo puesto de trabajo para su adaptación a las nuevas tecnologías y/o habilidades. En estos casos, los cursos correrán a cargo de la propia empresa, y serán retribuidos como jornada ordinaria de trabajo.

Los representantes de las personas trabajadoras tendrán la competencia de emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de planes de formación profesional de la empresa.

Si la empresa se acoge a los beneficios de la formación continua, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre esta materia.

Artículo 11b. Clasificación y ascensos.

En el Anexo número 1 se encuentran clasificados y definidos los diferentes grupos profesionales que configuran el sistema de clasificación profesional.

El Comité de Empresa recibirá información sobre todas las vacantes que la compañía desea cubrir, de las categorías 1 hasta 6 del presente Convenio y, al mes siguiente del cierre de cada trimestre, un informe sobre las vacantes publicadas en ese periodo de dichos grupos. Cuando se cree o modifique un puesto de trabajo, la empresa comunicará su adscripción al grupo profesional correspondiente al Comité de Empresa.

Las promociones se producirán teniendo en cuenta el conocimiento, la experiencia, las habilidades y competencias requeridas y la antigüedad de las personas trabajadoras, así como las facultades de organización de Unilever.

En el supuesto de existir una vacante, será publicada durante por lo menos 5 días laborales a través de los canales de comunicación interna utilizados por la compañía, especificando categoría profesional y requerimientos de la vacante (conocimientos, experiencia, habilidades y competencias). No obstante, en circunstancias excepcionales, la compañía se reserva el derecho a designar con criterios objetivos al/la candidato/a, comunicándolo al Comité de Empresa.

El Comité de Empresa recibirá información de los criterios de valoración y de los resultados de los procesos de selección, teniendo el personal empleado de la compañía preferencia en igualdad de condiciones para cubrir las vacantes que se produzcan.

En el supuesto de que una persona trabajadora realizase funciones superiores a las del grupo profesional de pertenencia por un período superior a dos meses durante un año o a ocho meses durante dos años, podrá reclamar el ascenso a la empresa, siempre y cuando existiera una vacante correspondiente a las funciones por ella realizadas y de conformidad a las reglas señaladas en el apartado anterior.

Cuando el nuevo puesto tenga asignado algún complemento especial, la persona trabajadora, además de su retribución fija, percibirá dicho complemento, así como en todo caso, la posible diferencia de superior categoría. Si la empresa reconociera la promoción se procedería automáticamente. En otro caso, el Comité de Empresa y la dirección analizarán la situación. En el supuesto de no alcanzarse acuerdo, la persona trabajadora podrá interponer la correspondiente demanda ante los órganos jurisdiccionales del orden social, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 137 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social.

Artículo 12. Normas de trabajo.

Cuando el Comité de Empresa considere que se produce alguna modificación sustancial de normas, condiciones de trabajo, solicitará de inmediato reunión extraordinaria con la dirección de la empresa, a fin de tratar de dicho asunto e informar al respecto.

Artículo 13. Igualdad por razón de género.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de género. Asimismo los criterios de acceso, promoción y ascensos en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro género.

Se estará a lo establecido en la ley de conciliación, en todos aquellos aspectos que no se mejoren en este Convenio.

En materia de igualdad se estará a lo dispuesto en el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la empresa Unilever España, SA suscrito por la Comisión de Igualdad de la empresa el 9 de abril de 2013 y que se define como “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación de la realidad de la empresa, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.”

Las partes signatarias del presente convenio son conscientes que uno de los aspectos más importantes en la lucha por la igualdad real entre mujeres y hombres pasa por eliminar el uso sexista del lenguaje, que no sólo refleja la desigualdad entre ambos sexos, sino que contribuye a reforzar esa situación, y por tal motivo se comprometen a respetar y velar por el cumplimiento de las recomendaciones que se incluyen en la “Guía de uso de lenguaje neutro de la empresa Unilever España, SA suscrito por la Comisión de Igualdad de la empresa en fecha de 21 de junio de 2013.”

Capítulo IV Permisos, licencias y excedencias

Artículo 14. Permisos y licencias.

Con carácter general se estará en materia de permisos a lo establecido en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo pactado en este Convenio.

Los permisos y licencias recogidos en este artículo se aplicarán también a las parejas de hecho legalmente registradas.

Los permisos se solicitarán con la suficiente antelación, siempre y cuando sea posible, y se aportarán los oportunos justificantes. Se retribuirán por las causas y tiempo siguientes:

- a) La visita médica a especialista: por el tiempo indispensable.
- b) La visita al médico de cabecera: 3 horas máximo diarias.
- c) Las personas trabajadoras tendrá derecho a un máximo de 16 horas anuales retribuidas para acompañar a sus hijos/as menores o padres, madres, abuelos/as, hermanos/as, nietos/as menores, suegros/as y hermanos/as políticos/as, dependientes del trabajador/a, a visitas de especialista médico, avisándolo con el tiempo suficiente, salvo cuando sea de carácter urgente.
- d) Por matrimonio y parejas de hecho inscritas formalmente en el registro de uniones de hecho: 15 días naturales.
- e) Desaparecen los conceptos de paternidad y maternidad a favor de nacimiento: se elimina el concepto de permiso de paternidad por el de suspensión de contrato para el otro progenitor, recogido en el artículo 16 de este convenio, de acuerdo al RDL 6/2019, de 1 marzo.
- f) Por muerte y las enfermedades y accidentes graves, requieran o no hospitalización, de cónyuges, padres y madres e hijos/as: 5 días.
- g) Las intervenciones quirúrgicas que requieran hospitalización de hermanos: 3 días, que se ampliarán a 2 más cuando se acredite la necesidad de desplazamiento fuera de su comunidad autónoma.
- h) Por muerte o enfermedad grave de hermanos/as, abuelos/as, nietos/as, tíos/as, suegros/as, yerno y nuera y cuñados/as: 3 días, que podrán ampliarse en 2 más cuando se acredite la necesidad de desplazamiento fuera de su comunidad autónoma.
- i) Por la hospitalización o accidente grave de hermanos/as, abuelos/as, nietos/as, tíos/as, suegros/as, yerno y nuera y cuñados/as: 2 días, que podrán ampliarse en 2 más cuando se acredite la necesidad de desplazamiento fuera de su comunidad autónoma.

j) Por intervención quirúrgica menor que no necesite internamiento ambulatorio, para cónyuges, padres/madres e hijos/as: 2 días, a computar desde el mismo día de la intervención.

k) La determinación de la gravedad, se acreditará ante la dirección de recursos humanos, por el facultativo que haya atendido el caso o mediante el documento de ingreso hospitalario.

l) Por matrimonio de hijos/as, hermanos/as, padres y madres: 1 día.

m) Por cambio de domicilio: 1 día.

n) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de deberes de carácter inexcusables, públicos o personales.

o) Cuando el médico del servicio de prevención de la empresa determine, según su criterio, que un/a trabajador/a no debe reintegrarse a su puesto de trabajo por razones de salud y/o seguridad, la jornada en que se produzca dicha circunstancia será abonada como trabajada.

p) Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 1 año podrán reducir su jornada diaria en una hora, al inicio, mitad de la jornada (jornada partida) o final de ésta. Alternativamente, los/as trabajadores/as podrán optar por acumular el periodo de lactancia en 20 días laborales ininterrumpidos, a ser disfrutados inmediatamente a continuación de la suspensión por cuidado del menor.

q) Las personas trabajadoras que deban presentarse a un examen de un centro oficial, por razón de cursar estudios o carrera profesional, solicitarán permiso a la empresa, que deberá serles concedido por el tiempo necesario y hasta un máximo de doce días por año. Este permiso será retribuido y justificando en debida forma la asistencia al mismo.

Se incluyen en este artículo los exámenes para obtención del carnet de conducir, hasta un máximo de 6 días.

r) Los permisos previstos en los apartados f), g), h), i) y j) podrán disfrutarse de forma discontinua.

s) El permiso por hospitalización de un familiar hasta 2º grado por consanguinidad o afinidad se ampliará en 1 día adicional por cada semana completa de hospitalización hasta un máximo de 4 semanas.

Artículo 15. Excedencias.

Con carácter general se estará en materia de excedencias a lo establecido en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo pactado en este Convenio.

1. Forzosas.

Nombramiento de cargo público o cargos electivos sindicales:

Nombramiento para cargo público o cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, 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 determina, computándose el tiempo que haya permanecido en aquélla como activo a todos los efectos.

El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo que ocupaba.

2. Voluntarias.

2.1 Las personas trabajadoras podrán obtener excedencia por una sola vez sin percibo de haberes y sin que compute tal situación a efectos de antigüedad, con duración mínima de 4 meses y un máximo de 5 años, debiéndose solicitar por escrito razonado.

Durante los seis primeros meses tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo será de aplicación lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, debiéndose solicitar el reingreso por escrito y con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su vencimiento.

Las personas trabajadoras se dedicasen durante la excedencia a trabajos en empresa de actividad análoga a la de Unilever España, SA quedará automáticamente anulada la excedencia y el derecho al reingreso.

2.2 Por nacimiento de hijos/as y por cuidado de familiares:

El personal tendrá derecho a una excedencia no superior a 5 años para el cuidado de cada hijo/as, tanto cuanto lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de guarda legal con fines de adopción o acogimiento permanente.

Asimismo, tendrán derecho a una excedencia, de duración no superior a 5 años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado, será computable a efectos de antigüedad. 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 o categoría equivalente

2.3 En los casos en que las personas trabajadoras quieran asistir a cursos de formación para mejorar su cualificación profesional para acceder a un nuevo puesto de trabajo de los existentes en la empresa, éstos tendrán derecho a que, en el caso de necesitar permiso para realizar el curso fuera de la empresa, éste sea considerado como excedencia forzosa con reserva de puesto de trabajo, siempre que acredite la matriculación y la asistencia del mismo a las clases correspondientes.

De no superar el curso de formación tras dos años de asistencia el personal perderá el derecho al permiso.

Artículo 16. Suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo.

Con carácter general se estará, en materia de suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo, a lo establecido en el art. 48 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo pactado en este Convenio.

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta

hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

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

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Lo dispuesto en este apartado será de aplicación gradual conforme a las reglas previstas en la Disposición transitoria decimotercera del Estatuto de los Trabajadores.

2. En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad de la persona trabajadora vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un período de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.

La persona trabajadora deberá solicitar su reincorporación en el plazo máximo de un mes desde la fecha de alta médica.

Capítulo V Jornada de trabajo y vacaciones

Artículo 17. Jornada de trabajo y su distribución.

Jornada de trabajo:

La jornada máxima anual, de presencia retribuida, será de 1.700 horas, de las cuales cuando menos 2 horas para cada año, serán de formación.

De dicha jornada anual se deducirán los 3 días adicionales de vacaciones considerados en el anterior convenio colectivo de Frigo y se aplicarán a la jornada intensiva de los viernes.

Elaboración del calendario anual:

Tomando en cuenta la jornada anual resultado del párrafo anterior, una vez deducidos los días festivos nacionales, de la comunidad autónoma y locales (tomando como referencia los de la ciudad de Barcelona), se distribuirán las horas restantes mediante los puentes y jornada intensiva del siguiente modo:

- Puentes y Jueves Santo: se establecerán como puentes los lunes que precedan a martes festivos y los viernes después de jueves festivo, excepto “el acueducto” del 6 y 8 de diciembre. Asimismo, se señalará en el calendario como festivo el Jueves Santo.
- Jornada intensiva de viernes: Las horas sobrantes hasta ajustar la jornada anual definida en convenio se aplicarán a la jornada intensiva de viernes. Durante la negociación del calendario laboral se intentará conseguir el máximo número de viernes a 6 horas de trabajo efectivo (máximo 6 horas y 15 minutos). Con objeto de conseguir la totalidad de viernes del año con jornada intensiva, ambas partes acuerdan negociar la jornada diaria si fuera necesario.
- Jornada intensiva: a los efectos de distribución de la jornada, se aplicará jornada intensiva a los días 24 de diciembre, 31 de diciembre, 5 de enero y miércoles santo.

Distribución de la jornada:

La jornada de trabajo se realizará de lunes a viernes.

Jornada partida (horario flexible):

Entrada: de 7:30 h a 9:30 h

Comida: 30-60 min.
Salida: de 16:00 h a 18:30 h

El turno de jornada partida (horario flexible) se distribuye en 8 horas diarias de trabajo efectivo, con interrupción para la comida (30-60 minutos), que en ningún caso se computará como jornada de trabajo efectivo.

Las personas trabajadoras podrán solicitar la ausencia de un día de trabajo, por motivos particulares o finalizar la jornada de trabajo media hora antes del horario establecido, caso de ser autorizado por el superior inmediato, con cargo al horario flexible.

Solicitudes de adaptación en materia de jornada:

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. (artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores)

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

La empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en los artículos 14, 16 y 37.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Artículo 18. Vacaciones.

El personal de la empresa tendrá derecho a 25 días laborables de vacaciones garantizándose un mínimo de 15 días laborables de forma ininterrumpida. Las vacaciones se establecen de lunes a viernes y se planificarán en los primeros meses del año, teniendo el derecho a disfrutarlas dentro del periodo comprendido entre junio y septiembre. Los calendarios deben estar concluidos como máximo en la primera quincena de abril.

Asimismo serán válidos los acuerdos individuales entre empresa y el personal trabajador, que puedan variar el periodo o sistema de vacaciones. No obstante, en la elaboración de los calendarios se tendrá en cuenta la rotación y el acuerdo entre las personas trabajadoras

Para conseguir una mejor organización de la actividad y con el fin de poder racionalizar el desarrollo de la misma a lo largo de todo el año, se conviene por ambas partes, que las vacaciones se realizarán por turnos o grupos rotativos constituidos de forma que garanticen el correcto funcionamiento de la actividad del centro de trabajo y los servicios de los diferentes departamentos queden cubiertos.

El personal que se encuentre de baja antes del inicio o durante el periodo de vacaciones acordadas, y continúe con esa baja dentro de dicho periodo, en el momento de la finalización de su IT, pactará con la empresa las fechas para realizar los días de vacaciones afectadas por ello, debiéndose llevar a cabo el disfrute de estos días, aunque haya terminado el año natural a que correspondan, y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

No obstante, cuando el periodo de vacaciones al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una baja derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48 apartados 4, 5 y 7 del Estatuto de los Trabajadores, la persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la baja o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Si existieran familiares de primer grado que trabajen en la empresa, pero en secciones distintas, las fechas de disfrute de las vacaciones serán coincidentes, siempre y cuando dichas fechas se ajusten al calendario de vacaciones fijado para el centro de trabajo.

Capítulo VI Sistema retributivo

Artículo 19. Retribución y su pago.

1. Toda persona trabajadora cobrará a razón de 30 días al mes. Asimismo, todas ellas cobrarán 16 pagas de igual cuantía.
2. Las retribuciones serán abonadas por medio de transferencias a cuenta corriente o libreta de la entidad bancaria que designe el personal con la garantía de que los haberes transferidos puedan estar a disposición del empleado/a tres días antes del último día del mes en curso.
3. El abono de las cantidades por conceptos variables, será percibido en las mismas condiciones que las cantidades fijas, al mes siguiente del hecho suscitado.

Artículo 20. Incremento de las retribuciones.

Para los años 2019, 2020 y 2021 se establece un incremento salarial consolidable del 1,9%.

Asimismo, se establece un incremento adicional y también consolidable del 0,25% en el caso de que se cumpla uno de los objetivos: USG o COM.

Dichos incrementos serán de aplicación en los conceptos definidos en los artículos 21.

Asimismo, durante el periodo de vigencia del convenio, se mantiene el bono variable, vinculado a la consecución/superación de los objetivos de negocio. Este bono variable se basará en los siguientes principios:

- Los objetivos utilizados son los mismos objetivos que la compañía ha acordado con el centro (USG= crecimiento orgánico de facturación, COM= beneficio de explotación en % de facturación).
- Los dos objetivos tienen un peso relativo predeterminado (USG=2/3, COM= 1/3).
- Para cada objetivo se establece una banda de cumplimiento entre 80% y 110%. El objetivo del año de la compañía se define como el 100% de la banda.
- El 80% y 110% se definen como el objetivo de compañía (100%) +/- 3 puntos porcentuales para USG y +/-1,5 puntos porcentuales para COM.

- Al final del año se calcula el grado de cumplimiento de cada objetivo en la banda. Los dos grados de cumplimiento se ponderan por el peso relativo de cada objetivo.

- Se establecen rangos para determinar el porcentaje de revisión. Cada año se negocian los valores para cada rango:

- si el grado de cumplimiento es <100%, el bono variable es de 0%.
- si el grado de cumplimiento es un valor \geq que 100% y <110%, el bono es el 2%. No consolidable.
- si el grado de cumplimiento es un valor \geq 110%, el bono es igual al 4%. No consolidable.

Artículo 21. Estructura salarial. Recibo de salarios.

El recibo de salarios contendrá los siguientes conceptos:

- Salario grupo
- Complemento individual (si procede)
- Complemento ad personam (si procede)

Se entenderá por complemento ad personam el concepto que respeta y mantiene las diferencias en exceso entre el salario grupo establecido en el Convenio y el percibido por el/la trabajador/a, salvo el complemento individual. El complemento ad personam no será absorbible ni compensable bajo ningún concepto. Por el contrario, el complemento individual es el único que puede ser absorbible y compensable. Ambos complementos serán objeto de los incrementos futuros que se acuerden para el salario grupo en la negociación colectiva.

Artículo 22. Pagas extraordinarias.

El personal afectado por este Convenio percibirá 4 pagas extraordinarias, cada una de las cuales consistirá en una mensualidad de salario bruto real.

Estas pagas serán abonadas en el mes de marzo, junio, septiembre y diciembre, junto con la mensualidad ordinaria del mismo mes.

Las personas trabajadoras que ingresen o cesen durante el año, percibirán dichas pagas en proporción al tiempo trabajado.

Todas las pagas extraordinarias se devengarán de forma trimestral.

Artículo 23. Plus sábados/domingos y festivos.

Las horas que el personal tenga que trabajar en sábado, domingo o festivo marcado en calendario laboral, dará derecho a percibir:

- Un incentivo por hora trabajada según Anexo 2.
- Y una compensación en descanso (horas equivalentes) o en dinero (precio hora ordinaria), estableciéndose un mínimo de 6 horas.

Si por necesidades excepcionales, en un día laborable, se requiere que las personas voluntariamente extiendan su jornada habitual, las horas adicionales que se presten servicios compensarán con descanso equivalente, acordándose la fecha de su disfrute con el responsable correspondiente

Artículo 24. Anticipos.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 29.1 del Estatuto de los Trabajadores, el personal tendrá derecho a solicitar anticipos mensuales a cuenta del trabajo ya realizado.

Capítulo VII Otras prestaciones sociales y asistenciales

Artículo 25. Complemento de prestaciones.

En situación de IT por cualquier contingencia y nacimiento o adopción de hijo/a, la empresa complementará las prestaciones de la seguridad social hasta totalizar el cien por cien del salario real de la persona trabajadora.

Artículo 26. Servicio de comida.

Todo el personal adscrito a este centro de trabajo tendrá derecho a cheque restaurante, que no será compatible con la percepción de dieta. Asimismo, tendrán derecho al servicio de desayuno, pudiendo adquirir piezas de fruta en la cantina a 0,30 EUR/pieza.

Artículo 27. Venta de productos de la empresa a los empleados.

El personal podrá adquirir productos de la empresa según normas de funcionamiento de la compañía.

Cuando se produzcan modificaciones en los precios de los productos o en el sistema de adquisición de los mismos, se informará al Comité de Empresa.

Artículo 28. Lote de Navidad.

Todas las personas trabajadoras percibirán en la nómina del mes de diciembre en concepto de lote de Navidad el importe de 175 EUR brutos. Las personas trabajadoras que sean jubiladas y prejubiladas durante estos tres años también lo percibirán, por última vez, en el año de su jubilación o prejubilación.

Artículo 29. Premio por permanencia.

Todas aquellas personas trabajadoras que cumplan 15 años de permanencia en la empresa percibirán un premio equivalente a 600 EUR brutos durante la vigencia del presente convenio.

Todas aquellas personas trabajadoras que a 1 de enero de 2014 cuenten con una antigüedad de al menos 20 años en la compañía, al cumplir 25 años de permanencia en la empresa recibirán un premio equivalente a una doceava parte del salario bruto anual y de la retribución variable (bonus o incentivo ventas).

Todas aquellas personas trabajadoras que a 1 de enero de 2014 cuenten con una antigüedad de al menos 30 años en la compañía, al cumplir 40 años de permanencia en la empresa percibirán un premio equivalente a dos doceavas partes del salario bruto anual y de la retribución variable (bonus o incentivo ventas).

Artículo 30. Dietas y kilometraje.

La política de la empresa en dietas y kilometraje es la establecida según la normativa interna, revisándose anualmente en enero.

Artículo 31. Préstamos al personal.

La política de préstamos es la establecida según la normativa interna.

Artículo 32. Ayuda por estudios.

Se abonará el setenta por ciento de los gastos docentes a las personas trabajadoras que tengan una permanencia mínima de un año en la empresa y que cursen estudios reglados y relacionados específica y directamente con la actividad del centro de trabajo, con un importe máximo de 1.200 EUR anuales por persona trabajadora, durante la vigencia del presente

Convenio. El número total de beneficiarios/as por la anterior subvención no podrá exceder del 25 por ciento de la plantilla, si bien, y en caso de que existan situaciones en las que se supere el citado tope, se estudiará cada caso de forma individual.

El canal a seguir para solicitar la ayuda por estudios será un escrito dirigido al departamento de recursos humanos.

El departamento de recursos humanos informará a la persona trabajadora si existe una oferta de formación similar dentro del programa de formación gratuito de la empresa.

En el supuesto de que una persona trabajadora causara baja voluntaria en la empresa, en los nueve meses posteriores a haber finalizado los estudios con ayuda, deberá devolver el importe íntegro de la ayuda recibida en el último año, practicándole el descuento oportuno en la liquidación de saldo y finiquito.

Artículo 33. Ayuda por hijos/as y familiares discapacitados.

El personal que acredite tener hijos/as discapacitados/as percibirán una subvención consistente en el cien por cien del coste mensual de la educación especial o de los cuidados necesarios para la atención del hijo/a discapacitado/a.

Esta subvención no podrá exceder al mes de la cantidad de 600 EUR, durante la vigencia del presente Convenio, por hijo con derecho a la misma, y como es habitual deberá acreditarse adecuadamente.

Cuando no se pueda acreditar el coste de la educación especial o de los cuidados necesarios antes referidos, Unilever España, SA y Unilever Services España, SAU abonarán al empleado la misma prestación que perciba de la seguridad social y en idénticas condiciones que ésta establezca.

El personal que tenga a su cargo otro familiar en condición de discapacitado/a físico/a o psíquico/a, reconocido como beneficiario/a en su documento de la seguridad social y que reciba de ésta la prestación por dicha causa, recibirá de la empresa la cantidad de 122 EUR mensuales durante la vigencia del presente convenio, por cada familiar en tales circunstancias.

Capítulo VIII Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 34. Seguridad y salud.

Introducción

Unilever España, SA. y Unilever Services España, SAU están comprometidas a brindar un lugar de trabajo libre de lesiones.

La intención de nuestra Compañía es:

1. Respalda un ambiente de trabajo seguro y saludable, ahora y en el futuro.
2. Educar y entrenar a nuestro personal para prevenir los daños a la salud dentro y fuera del trabajo.
3. Poner a Unilever, entre las mejores compañías del sector, a través de la integración en todos los niveles de gestión de prácticas preventivas.

Esto será posible asegurándose de que todos los niveles de dirección y personal comprendan la importancia y el valor de un comportamiento seguro para la salud y el bienestar.

En virtud de lo anteriormente citado se crearán unos mecanismos del grupo Unilever que tengan el objetivo de homogeneizar las políticas preventivas en todos sus centros de trabajo.

Desarrollo

En todas aquellas materias que no se contemplen en este Convenio y afecten a seguridad y salud, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones de carácter legal.

1. Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud se regirá por lo establecido en la ley vigente y se dotará de forma consensuada de un reglamento de funcionamiento interno.

2. Delegados de Prevención.

Los/as Delegados/as de Prevención son los representantes de las personas trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Los/as Delegados/as de Prevención serán designados por el Comité de Empresa. En el supuesto que no formen parte del mismo se acordará entre el Comité de Empresa y la dirección de la compañía.

3. Garantías.

a) El tiempo utilizado por los/as Delegados/as de Prevención para el desempeño de sus funciones, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario, así como el destinado a las visitas de inspección y vigilancia.

b) El empresario deberá proporcionar a los/as Delegados/as de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

c) El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.

4. Formación en prevención.

El Comité de Seguridad y Salud será consultado sobre los planes de formación en materia de prevención de riesgos laborales destinados a los diferentes colectivos de empleados/as y delegados/as de prevención.

5. Vigilancia de la salud.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a una revisión médica anual. Asimismo, y bajo prescripción del médico de empresa, todo el personal podrá efectuar un chequeo médico completo.

El contenido mínimo de las pruebas médicas que componen el reconocimiento médico anual, se recoge en acta de la reunión extraordinaria del Comité de Seguridad y Salud Laboral celebrado en diciembre de 2006.

Cuando como resultado del examen médico derivado de la vigilancia de la salud en relación con la aptitud de las personas trabajadoras para la ejecución de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo, el trabajador o trabajadora sea informado como "no apto" para su trabajo habitual, se dará prioridad a la adopción de las modificaciones técnicas razonables en las condiciones de trabajo, cuando sea posible. En el supuesto de que ello no fuera factible, se valorará la posibilidad de cambio de puesto de trabajo respetando las reglas y los criterios de los supuestos de movilidad funcional.

Los resultados de la vigilancia de la salud realizada por los servicios de prevención, así como de las realizadas por las mutuas de accidentes y enfermedades profesionales, no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio de las personas trabajadoras, tal como establece taxativamente la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El personal que utilice ordenador para su trabajo habitual y necesite gafas o lentes de contacto, según dictamen médico, serán proveídos de ellas, con un importe máximo de 250 EUR cada 3 años o cuando se produzca un cambio de graduación con el correspondiente justificante. Asimismo, también se abonará dicha cantidad en las mismas condiciones en el supuesto que el personal se someta a intervención quirúrgica correctiva.

Servicio Médico.

Se acuerda que las horas de atención de dicho servicio serán las siguientes:

1 ATS/DUE (Diplomado/a Universitario Enfermería): 6 horas/día.

6. Maternidad.

Como medida de protección a la maternidad, el empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de las personas trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos. Durante los periodos de embarazo y lactancia y bajo ningún concepto, se realizarán trabajos de riesgo que supongan un peligro para la madre o el hijo/a, garantizándose la posibilidad de un cambio de puesto de trabajo sin que ello afecte a retribución, categoría o derecho a la reincorporación posterior al mismo.

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 al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

7. Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal.

El personal con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal, deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que el resto de personal de la empresa en la que prestan sus servicios.

8. Riesgos psicosociales.

Se estará a lo dispuesto en el Acuerdo suscrito con el Comité Paritario de Plan de Riesgos Psicosociales firmado el 24 de noviembre de 2014.

Capítulo IX Derechos sindicales

Artículo 35. Derechos – competencias y garantías del Comité de Empresa y Delegados de Personal.

En esta materia se estará de forma general a las condiciones establecidas en la legislación vigente.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconocen al Comité de Empresa los siguientes derechos, competencias y garantías:

1. El Comité será informado periódica y suficientemente respecto de la marcha económica de la empresa. Asimismo, el Comité será oído con carácter previo en todo supuesto de sanciones graves o muy graves.

En caso de negociación o conflicto colectivo, el Comité de Empresa podrá recabar la asistencia de asesores cualificados. El Comité de Empresa tendrá derecho a la negociación colectiva en materias que afecten directamente a sus representados.

Asimismo, participará en la realización de los posibles programas de formación que pudieran realizarse, en el futuro.

Dispondrá de local adecuado para reunirse y comunicarse con sus representados.

Cada miembro del Comité de Empresa o Delegado/a de Personal dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determina, con un mínimo de 30 horas. Asimismo, no se incluirán en este cómputo de horas, las que realicen desde la denuncia del Convenio hasta su fin.

Cada miembro del Comité o Delegado/a de Personal podrá ceder en favor de otro u otros de los representantes hasta el total del crédito de horas que legalmente le corresponda, con las siguientes condiciones:

a) La acumulación será mensual, sin que pueda arrastrarse el posible saldo a los meses siguientes.

) El Comité o Delegados/as presentarán a la dirección de la empresa el plan de acumulación para todo el año natural.

c) Por causas excepcionales, y referido a uno solo de los representantes, la central podrá cambiar la acumulación de horas a otro representante distinto del elegido inicialmente.

d) La acumulación de horas solo podrá hacerse entre representantes pertenecientes a una misma central sindical.

Como alternativa a este sistema de acumulación de horas, cada central sindical con la conformidad de los interesados, podrá optar porque los representantes de su propia candidatura o sindicato cedan parte de sus horas en cómputo anual a favor de hasta un máximo de tres de ellos, a fin de que puedan acumular las necesarias que les permitan quedar liberados total o parcialmente de su obligación de asistencia al trabajo. Para esta modalidad la acumulación se podrá realizar teniendo en cuenta el conjunto de representantes de la central en la empresa.

Esta alternativa es excluyente respecto a la establecida en el párrafo anterior, de forma que la central pueda elegir una de las dos, pero no ambas a la vez.

El plan de acumulación del sistema elegido se efectuará anualmente, comunicándolo a la empresa por escrito.

En el supuesto de haberse elegido la modalidad de acumulación en uno, dos o tres representantes, la central sindical correspondiente tendrá facultad de anular en cualquier momento su designación, comunicándolo fehacientemente a la empresa. A partir del mes siguiente a dicha comunicación, los representantes que las hubieran cedido recuperarán su crédito de horas.

En todos los casos, el cese de los delegados de su condición de liberados supondrá la obligación de reincorporarse a su puesto de trabajo, sin plazo alguno.

2. Ser informados por la dirección de la empresa.

a) La Empresa facilitará al Comité de Empresa y Delegados/as de Personal el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las gestiones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

b) Sobre sanciones impuestas por la empresa.

c) En lo referente a las estadísticas sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ceses, ingresos y los ascensos.

d) Documentos que recibirá periódicamente el Comité de Empresa y Delegados/as de Personal:

- Censo de empleados.
- Copia TC-1 y TC-2.
- Relación nominal de los grupos profesionales.

3. Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes ma-terias:

a) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

b) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de las personas trabajadoras o de sus familiares.

c) El Comité velará no solo, porque, en los procesos de selección de personal, se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.

Artículo 36. Acción social.

Para gastos de representación, la empresa abonará anualmente al Comité de Empresa del centro de trabajo de c/ Tecnología nº 19 de Viladecans, proporcionalmente a la representación de cada sindicato, la cantidad de 364 EUR/año durante la vigencia del presente Convenio por cada representante, y se pagará en la segunda quincena del mes de noviembre.

Artículo 37. Secciones sindicales.

Los/as representantes de las secciones sindicales del centro de trabajo de los sindicatos que totalicen un mínimo de afiliados del 10% del censo, tendrán los siguientes derechos:

Los/as representantes de cada sección sindical dispondrán de un conjunto total de 40 horas laborables y retribuidas al mes y tendrán a su disposición un tablón de anuncios para las comunicaciones de interés específico del sindicato que corresponda.

Aquellas centrales sindicales que según la ley se puedan constituir, se les reconocerá el derecho a estar representadas por los delegados sindicales que la ley determine según el número de trabajadores/as.

Tendrán todas las garantías, deberes y derechos que la ley les otorga.

Los/as delegados/as sindicales tendrán las mismas garantías que el Comité de Empresa y Delegados/as de Personal, incluso la acumulación de horas con miembros del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal de su propia central sindical.

Artículo 38. Reuniones con la dirección de la empresa.

Para tratar asuntos de interés general para toda la empresa, la dirección o las personas en las que delegue, se reunirán dos veces por año, una vez por semestre con una delegación de los representantes de las personas trabajadoras allí donde los haya.

Como mínimo 15 días antes de cada reunión cada parte enviará a la otra la lista de asuntos que desea tratar.

Para la negociación del Convenio colectivo también se nombrará una delegación por la representación de las personas trabajadoras. Los gastos que se ocasionen igual que en el punto posterior correrán a cargo de la empresa.

La delegación nombrada por los representantes de las personas trabajadoras podrá reunirse previamente para preparar las reuniones con la dirección, para ello se entenderá que esas horas, viajes y hospedajes al igual que las dietas acontecidas por dichas reuniones serán a cargo de la empresa.

Artículo 39. Derecho de reunión y asambleas.

La empresa respetará el derecho de reunión de sus personas trabajadoras en asamblea.

Las asambleas podrán ser convocadas por el Comité de Empresa o las centrales sindicales establecidas. Se celebrarán fuera de horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario.

Las asambleas relativas a información sobre la negociación del Convenio colectivo, se realizarán siempre dentro de la jornada de trabajo, y se solicitarán expresamente a la dirección de la empresa, no superando, en este caso, la hora de la jornada de trabajo.

La convocatoria podrá hacerse por los representantes de los/las trabajadores/as, o por un número de trabajadores/as no inferior al 33%.

Presidirán la asamblea los representantes de las personas trabajadoras, quienes se responsabilizarán de su normal desarrollo, así como de la presencia de personas no pertenecientes a la empresa.

El órgano convocante de la asamblea pondrá en conocimiento de la dirección de la empresa la convocatoria de aviso con un mínimo de un día laborable de antelación, haciendo constar el orden del día. Este plazo exigido no se considerará en los períodos de negociación del Convenio.

Además de lo anteriormente expuesto, durante la vigencia de este Convenio, el personal del centro de trabajo tendrá derecho a cuatro horas retribuidas, para la celebración de asambleas.

La empresa facilitará el uso de las instalaciones para la celebración de las mismas.

Artículo 40. Derecho de comunicación.

La empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa, Delegados/as de Personal y delegados/as sindicales, legalmente elegidos/as o nombrados/as, para su uso exclusivo, un tablón de anuncios al menos por centro de trabajo, que permita a aquellos exponer, en lugar idóneo, de fácil visibilidad y acceso, propaganda y comunicados de tipo sindical y laboral.

El personal facilitará a la empresa una copia de estos comunicados para su simple conocimiento.

También se podrán comunicar los/as representantes de las personas trabajadoras y delegados/as sindicales legalmente constituidos con el personal a través de todos los medios y herramientas de comunicación disponibles sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera perturbar la actividad normal de la empresa.

Artículo 41. Cuota sindical.

Las personas trabajadoras que lo deseen podrán comunicar a la empresa su autorización a fin de que se descuente la cuota de la central que designen de su retribución mensual. Las cuotas recaudadas serán transferidas a la cuenta bancaria de la central afectada, en los diez días laborables siguientes a la retención.

La dirección de la empresa entregará el listado de cotizantes y descuentos a los delegados/as sindicales, así como copia de la transferencia, si así se le requiere.

Artículo 42. Prácticas antisindicales.

Cuando, a juicio de alguna de las partes firmantes, se entendiera que, de conformidad con lo dispuestos en los artículos 12 y 13 de la Ley orgánica de Libertad Sindical, se producen actos que pudieran calificarse de antisindicales, éstas podrán recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente, a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

Capítulo X Régimen disciplinario

Artículo 43. Régimen disciplinario Convenio.

Se regirá por el régimen disciplinario establecido en el convenio colectivo de productos dietéticos y preparados alimenticios de Cataluña, con la salvedad de que se entenderá por falta leve, la falta de puntualidad seis días al mes.

En materia de acoso se estará a lo dispuesto en el protocolo para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso de la empresa Unilever España, SA suscrito por la Comisión de Igualdad en fecha de 21 de junio de 2013, revisada y ratificada el 23 de octubre de 2019.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Comisión de venta de productos.

La Comisión de venta de productos constituida vigilará el cumplimiento de las normas de funcionamiento interno y fijará unos formatos de productos estándar y los límites de las cantidades de producto por persona y tiempo.

Dicha Comisión será paritaria, se creará con el número de miembros designados por el Comité de Empresa y una representación paralela de la empresa, con un máximo de tres miembros por parte.

Segunda. Cláusula antidiscriminación.

Todos los aspectos de la relación laboral como salarios, puestos de trabajo, categoría o cualquier otro concepto que se contemple en este Convenio se asentarán, sobre la no discriminación por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, género, edad, estado civil, religión, convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social, lengua dentro del estado español y discapacidad, siempre que las personas trabajadoras se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.

El personal que hubiera solicitado una excedencia voluntaria con anterioridad a la firma del presente Convenio colectivo se regirá por lo dispuesto en el redactado del convenio colectivo del periodo 2013-2014.

SEGUNDA. Ayuda por hijos/as.

Se mantendrá el derecho a percibir la ayuda por hijos/as que actualmente vienen percibiendo todas aquellas personas que a 31.12.98 la reciban, con las siguientes estipulaciones:

Cuantía de 27,73 EUR/mes por 11 meses (305 EUR año). Durante la vigencia de este convenio.

- Hasta que los hijos por los que en fecha 01.01.99 se perciba este beneficio cumplan los 17 años de edad.

- Asimismo, y con el justificante de realizar estudios en centros oficiales ó académicos homologados, hasta que cumplan los 19 años de edad.

TERCERA. Premio de matrimonio, natalidad y permanencia.

Todo el personal proveniente de Foods que prestaba sus servicios en la empresa a 31.12.98 mantendrá el derecho a percibir el premio de matrimonio y natalidad, estableciéndose su cuantía en un quinceavo del salario bruto anual.

Todo el personal proveniente de Frigo, que preste sus servicios en la empresa a 31 de diciembre de 2006, mantendrá el derecho a percibir una gratificación por matrimonio de 120 EUR brutos y por nacimiento de cada uno de sus hijos, una gratificación de 77 EUR brutos durante la vigencia de este convenio.

El premio de natalidad se abonará incluso en caso de fallecimiento de la persona trabajadora durante el período de gestación.

CUARTA. Paga de fusión.

El personal proveniente de Foods en plantilla el 31 de diciembre de 1998, con el fin de superar las dificultades y compensar las diferencias que provoca la fusión llevada a cabo, cobrará una paga de fusión (antiguo artículo 29 del Convenio colectivo de Unilever Foods España, SA centro de trabajo de Vía Augusta nº 59, Barcelona), cifrada en el importe que anualmente le representaban los trienios o quinquenios, al final del año en que se produzca su vencimiento. De causar baja de la empresa, la persona trabajadora cobraría la parte proporcional de dicha paga que le correspondiera durante ese año.

Esta paga tiene la consideración de complemento ad personam, no compensable ni absorbible bajo ningún concepto. A estos efectos, cada persona trabajadora recibirá una carta individualizada, dotada de las garantías precisas a título individual.

El personal proveniente de Frigo en plantilla a 31 de diciembre de 2006 con el fin de superar las dificultades y compensar las diferencias que provoca la integración llevada a cabo cobrará una paga de fusión, cifrada en el importe que anualmente le representaban los bienios, con un máximo de diez, al final del año en que se produzca su vencimiento. De causar baja de la empresa, la persona trabajadora cobraría la parte proporcional de dicha paga que le correspondiera durante ese año.

Esta paga tiene la consideración de complemento ad personam, no compensable ni absorbible bajo ningún concepto. A estos efectos, cada persona trabajadora recibirá una carta individualizada, dotada de las garantías precisas a título individual.

QUINTA. Sistema de devengo.

Todas las pagas se devengarán trimestralmente. Para regularizar la actual situación, el personal de ex-CPC que a 31 de diciembre de 1998 estuvieran en plantilla y el personal proveniente de Frigo que a 31 de diciembre de 1985 estuvieran en plantilla, se les mantendrá el sistema que tenían en su momento a efectos de saldo y finiquito.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.

El personal incluido en el ámbito personal del presente Convenio colectivo está adherido funcionalmente a este centro de trabajo con independencia de que presten sus servicios o estén inscritos en dependencias o delegaciones de otro ámbito territorial.

SEGUNDA.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 2 relativo al ámbito personal, al personal de ventas, habida cuenta de las especiales características en su forma de prestación de servicios, no estarán incluidos en los grupos profesionales ni en las tablas salariales del Convenio colectivo. No obstante, tendrán derecho a cualquiera de las prestaciones sociales, asistenciales o de cualquier otra índole, de conformidad a lo que se establezca en cada momento en el convenio colectivo, siéndole de aplicación asimismo lo dispuesto en el acuerdo colectivo de fecha 3 de julio de 2006 y actualizado en fecha 25 de noviembre de 2019.

TERCERA. Tribunal Laboral de Catalunya.

Las partes firmantes del presente convenio, en representación de las personas trabajadoras y la empresa Unilever España, SA y Unilever Services España, SAU, se comprometen a acudir al Tribunal Laboral de Catalunya (procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje) para la resolución de conflictos laborales de índole colectivo o plural que pudieran suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho tribunal como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a los efectos establecidos en los artículos 63 y 154 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

ANEXO I

Grupos profesionales

	GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BRUTO ANUAL 2019 (SBA 2018+1,9%)
1	Es la persona que se dedica a operaciones elementales administrativas y, en general, sus procedimientos de trabajo son básicos y rutinarios, para lo que no suele requerirse experiencia previa. Trabaja bajo la supervisión de su responsable directo. No gestiona un presupuesto, ni personas bajo su responsabilidad. Se incluye éste grupo a los auxiliares administrativos/as y por lo general suele ser requerido un grado de formación básica obligatoria (Graduado Escolar / ESO)	24.655,09
2	Es la persona que se dedica a tareas administrativas de cierta complejidad, con iniciativa y responsabilidad restringida a los conocimientos formativos requeridos para desarrollar sus funciones, y a la supervisión de su responsable directo. No gestiona sobre un presupuesto, ni personas bajo su responsabilidad. Por lo general suele ser requerido un grado de formación profesional de grado medio y conocimientos de informática a nivel usuario. A modo de ejemplo; administrativo/a en oficina de ventas, Telebusiness.	25.652,14
3	Es la persona que se dedica a tareas administrativas complejas y de gestión, con cierto grado de iniciativa y autonomía para realizar su trabajo dentro de procedimientos y criterios acordados con su responsable directo. Las funciones encomendadas exigen la máxima perfección administrativa ya que su trabajo tiene un grado de impacto medio o elevado en los resultados. No tiene responsabilidad sobre un presupuesto ni recursos económicos aunque sí puede requerir gestión y control sobre ellos. No tiene personas bajo su responsabilidad. Suele ser requerida formación profesional de grado superior y dominio de sistemas informáticos a nivel usuario. Por lo general se requiere el conocimiento medio-alto de un idioma extranjero (inglés). Puede tener contacto con clientes y/o proveedores. A modo de ejemplo; Asistente en Ventas (KAM), Asistente en Marketing, Atención al cliente (Customer Facing), Secretaria/o de Dirección.	30.808,26
4	Es la persona que se dedica de forma autónoma y polivalente a un grupo de actividades con impacto directo en los resultados de su departamento y, parcialmente, con los departamentos con los que se relaciona. Suele tener	33.195,54

	<p>contacto con clientes y/o proveedores.</p> <p>Además, puede estar encargado de orientar y dirigir un departamento o sección, distribuyendo los trabajos entre un grupo reducido de personas que de él/ella dependan de grupo profesional 1, 2 y/o 3, dentro de los criterios y prioridades acordadas con su responsable directo.</p> <p>Se requiere de un elevado conocimiento del funcionamiento interno de su departamento que le habilite capacidad y autoridad para tomar decisiones.</p> <p>Puede gestionar un presupuesto aunque con la supervisión de su responsable directo.</p> <p>Debe disponer de avanzados conocimientos informáticos, tanto de aplicaciones ofimáticas, como de sistemas operativos de la compañía véase de la función de ventas y/o finanzas.</p> <p>Se requiere de un nivel fluido de idioma extranjero (inglés) ya que se relaciona frecuentemente con equipos internacionales.</p> <p>A modo de ejemplo; Coordinador/a SupplyChain (Logística), Secretaria Dirección General.</p>	
5	<p>Es la persona que puede llevar la responsabilidad directa de un departamento, sección y/o la coordinación de un equipo a su cargo.</p> <p>El puesto suele implicar la interacción con diferentes departamentos, clientes y/o proveedores, teniendo un impacto directo en los resultados de su departamento, y elevado en otros departamentos, clientes y/o consumidores.</p> <p>Su puesto puede requerir asesorar las decisiones de otros departamentos dado su rol de experto/a en alguna especialidad concreta (financiera, legal, fiscal...).</p> <p>Se requiere de un elevado conocimiento del funcionamiento interno de su departamento, con alta capacidad de análisis y de manejo de datos complejos, que le habilite su capacidad y autoridad para tomar decisiones.</p> <p>Puede tener la responsabilidad sobre la gestión de un presupuesto.</p> <p>Las funciones encomendadas requieren conocimientos específicos asimilables y sólida experiencia previa en su área funcional.</p> <p>Debe disponer de avanzados conocimientos informáticos, tanto de aplicaciones ofimáticas, como de sistemas operativos de la compañía véase de la función de ventas y/o finanzas.</p> <p>Se requiere de un nivel fluido de idioma extranjero (inglés) ya que se relaciona frecuentemente con equipos internacionales.</p> <p>A modo de ejemplo; Gestor de compras (ProcurementSpecialist), Legal Counsel, TaxSpecialist.</p>	34.608,11
6	<p>Es la persona que lleva la responsabilidad directa de un departamento o sección y requiere un elevado grado de autonomía, capacidad de gestión y resolución de problemas complejos.</p> <p>Puede reportar a un mando intermedio o director.</p> <p>Implica un elevado y relevante impacto directo sobre el trabajo de otras personas (sean o no de su responsabilidad directa), y puede impactar en los resultados de otros departamentos.</p> <p>El puesto puede requerir asesorar las decisiones de otros departamentos dado su rol de experto/a en alguna especialidad concreta (financiera, legal, fiscal...).</p> <p>Suele relacionarse con clientes y proveedores, persona provista de autonomía en la toma de decisiones.</p> <p>Puede influenciar y tener responsabilidad en la gestión de uno o varios presupuestos, con una mínima supervisión de su responsable directo.</p> <p>Las funciones encomendadas requieren conocimientos específicos asimilables y sólida experiencia previa en dicha área funcional y titulación académica superior, relacionada con la función.</p> <p>Se requiere de un nivel fluido de idioma extranjero (inglés) ya que se relaciona frecuentemente con equipos internacionales.</p> <p>A modo de ejemplo; Planificador de la demanda (Planners), NIO y Gestión de riesgos.</p>	36.726,96

ANEXO II

Plus sábados/Domingos y festivos

GRUPO PROFESIONAL	IMPORTE HORA (2019)
1	10,83
2	11,25
3	13,48
4	14,54
5	15,13
6	16,08

Barcelona, 12 de juny de 2020

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