BIBLIOTECA DE LEGISLACIÓN

INSTITUTO EUROPEO DE ASESORÍA FISCAL

www.ineaf.es

Descargado desde la Biblioteca de Legislación de INEAF

CVE-DOGC-B-13078038-2013

# DISPOSICIONES

## DEPARTAMENTO DE EMPRESA Y EMPLEO

**RESOLUCIÓN EMO/635/2013, de 13 de marzo, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo para las empresas de azafatos/as y promotores/as de venta de Cataluña para los años 2012 y 2013 (código de convenio núm. 79001965012003).**

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo para las empresas de azafatos/as y promotores/as de venta de Catalunya,, SA para los años 2012-2013, suscrito por la parte empresarial por la Associació Catalana d'Empreses d'Hostesses i promotors/es de vendes y PIMEC, Petita i Mitjana Empresa de Catalunya y por la parte social por la Federació de Serveis de Catalunya /FES-UGT) y CCOO de Catalunya, Federació de Serveis Financers i Administratius de Catalunya (COMFIA-CCOO), el 9 de octubre de 2012, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 352/2011, de 7 de junio, de reestructuración del Departamento de Empresa y Empleo, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Catalunya,

Resuelvo:

–1 Disponer la inscripción del convenio mencionado en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de la Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora.

–2 Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 13 de marzo de 2013

Por suplencia, Resolución de 1 de febrero de 2013

Ramon Bonastre i Bertran

Secretario de Empleo i Relaciones Laborales

Traducción del texto original firmado por las partes

CONVENIO

colectivo de trabajo para las empresas de azafatos/as y promotores/as de venta de Cataluña para los años 2012-2013.

Capítulo 1

Normas de configuración del convenio

Artículo 1

CVE-DOGC-B-13078038-2013

Representación patronal y sindical

El presente Convenio está firmado:

Por una parte, l'Associació Catalana d'Empreses d'Hostesses i Promotors/es de Vendes y PIMEC, Petita i Mitjana Empresa de Catalunya.

Y por la otra, las centrales sindicales por parte de la Federació de Serveis de Catalunya (FES-UGT), y por parte de CCOO, la Federació de Serveis Financers i Administratius de Catalunya (COMFIA-CCOO).

Todas las partes se reconocen mutuamente legitimidad suficiente para concertar el presente Convenio colectivo.

Artículo 2

Ámbito funcional

El presente Convenio colectivo será aplicable a las relaciones entre las empresas, independientemente de la forma jurídica que adopten, que presten los servicios de:

Azafatas, relaciones públicas, acogida, punto de información y soporte, promoción de productos y servicios, y acompañamiento, entendiéndose como acompañamiento las actividades de transfers, personal shopper, hospitality desk y megafonía, entre otros.

También se incluirán en este ámbito funcional todas aquellas actividades relacionadas con el soporte en el marco de ferias y congresos, acontecimientos deportivos, culturales o sociales, así como cualquier clase de acto promocional.

Queda excluido expresamente el personal de tierra o vuelo de compañías aéreas.

Artículo 3

Ámbito territorial

Las normas recogidas en este convenio afectan a todos los centros de trabajo que, comprendidos en el ámbito funcional de éste, estén situados en el territorio de Catalunya, incluso en el caso en que la sede social de la empresa a que pertenezcan esté fuera de este territorio.

Artículo 4

Ámbito personal

Las condiciones de trabajo reguladas afectan a todos los trabajadores incluidos en los ámbitos funcional y territorial, salvo los que estén comprendidos en las excepciones del artículo 1.3 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 5

Ámbito temporal

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2012, y tendrá una duración de 2 años, hasta el 31 de diciembre de 2013.

En cuanto a las condiciones económicas, este convenio tiene efectos retroactivos desde el día 1 de enero de 2012. Los atrasos se tendrán que abonar en el plazo máximo de un mes a contar a partir de su publicación en el DOGC.

Artículo 6

Denuncia y revisión

CVE-DOGC-B-13078038-2013

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar este convenio con una antelación mínima de 2 meses a la fecha de su vencimiento. Para que la denuncia sea efectiva tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que deberá registrarse en el Departamento correspondiente de la Generalitat de Catalunya. Si denunciado el convenio colectivo, y transcurrido un año desde la finalización de la vigencia del convenio anterior, no se llegara a un acuerdo en la comisión negociadora, las partes se someterán a los procedimientos de conciliación o mediación, y en su caso de arbitraje del TLC. En caso de no producirse la denuncia, se entenderá que el Convenio se prorroga automáticamente por años naturales.

Artículo 7

Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, que a los efectos de su aplicación, serán considerados con este carácter.

En el caso de que la Autoridad laboral, en el ejercicio de las facultades que le son propias, dejara sin eficacia alguno de los pactos del convenio, éste quedará sin eficacia y habrá de considerarse en su totalidad.

Artículo 8

Comisión paritaria

Funciones. Para la interpretación de las controversias que se puedan derivar en la aplicación de este Convenio se establece una comisión paritaria, que estará formada por tres representantes de los trabajadores y tres de los empresarios.

El domicilio de la Comisión se fija en la sede de PIMEC, calle Viladomat, 174, 08015 Barcelona.

Las funciones de la Comisión paritaria son:

1. Resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del Convenio colectivo.

2. Las de control del sector para detectar las empresas que, incumpliendo la legalidad vigente, ejerzan competencia desleal y denunciarlas a las autoridades competentes.

3. El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del Convenio durante su vigencia. En este caso, tendrá que incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del Convenio.

4. Tener conocimiento de los acuerdos colectivos entre empresas y trabajadores en materia de modificación substancial de las condiciones laborales, movilidad geográfica y desvinculación salarial del convenio.

5. Resolución de las discrepancias en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, inaplicación del régimen salarial del convenio colectivo o movilidad geográfica, exista o no representación legal de los trabajadores en la empresa.

Los acuerdos de la Comisión paritaria en cuestiones de aplicación del presente convenio se considerarán parte de éste, y tendrán la misma eficacia obligatoria. Estos acuerdos se tendrán que enviar a la Autoridad laboral para registrarlos.

Artículo 9

Comisión paritaria

Procedimiento de actuación

El procedimiento para solicitar la actuación de la Comisión es el siguiente:

1. Las partes afectadas por la controversia, una vez finalizado el plazo de consultas con los trabajadores sin acuerdo, se tienen que dirigir a la Comisión paritaria mediante un escrito en el cual se tendrá que identificar la razón social de la empresa y quien presenta la solicitud, y tendrá que describir detalladamente los motivos de conflicto.

2. En el plazo de 15 días (o 7 en conflictos sobre inaplicación salarial) la Comisión paritaria se tiene que pronunciar por escrito, trasladando a la parte solicitante la resolución de la solicitud o, en caso de que la

CVE-DOGC-B-13078038-2013

Comisión paritaria no se haya puesto de acuerdo en el contenido de la resolución, se remitirá a las partes a los sistemas de resolución extrajudicial de conflictos, de acuerdo con el artículo 53 del convenio.

Reuniones:

1. La Comisión se reunirá cuando sea necesario.

Capítulo 2

Organización del trabajo y Categorías profesionales

Artículo 10

Grupos profesionales

Las categorías profesionales existentes en el Convenio colectivo anterior quedan integradas en 5 grupos profesionales. Dentro de cada grupo se establecen diferentes niveles:

Grupo 1

Nivel 1. Gerente

Grupo 2

Nivel 1. Jefe de departamento

Nivel 2. Comercial

Grupo 3

Nivel 1. Oficial administrativo/va 1ª

Nivel 2. Oficial administrativo/va 2ª

Nivel 3. Auxiliar administrativo/va

Grupo 4

Nivel 1. Coordinador/a

Nivel 2. Ayudante de coordinación

Grupo 5

Nivel 1. Azafato/a

Nivel 2. Promotor/a, personal de acogida

Nivel 3. Personal de soporte

Artículo 11

Clasificación profesional y movilidad funcional

11.1. Definición de los grupos y categorías profesionales:

Grupo 1

Gerente: Es aquel que, con o sin poderes mercantiles, lleva la gestión y dirección diaria de la empresa, bajo las órdenes y directrices del consejo de administración o administradores.

Grupo 2

Jefe de departamento: (Contable y/o financiero; laboral; marketing; de azafatos/as y/o promotores/as): Son aquellos que, sin poderes, bajo la dependencia directa de la dirección o la gerencia, se hacen directamente

CVE-DOGC-B-13078038-2013

responsables de uno o más servicios, teniendo a su cargo la dirección de las personas de su departamento.

Comercial: Es la persona que tiene la función de ventas y visitas a clientes, con seguimiento de las acciones comerciales que se llevan a término.

Grupo 3

Oficial adm. 1a: Es la persona que actúa bajo las órdenes de un jefe, y bajo su responsabilidad lleva a cabo, con la máxima perfección burocrática, trabajos que requieran iniciativa. Es equiparable a un ejecutivo de cuentas.

Oficial adm. 2a: Es la persona con iniciativa y responsabilidad restringidas, subordinado a un jefe o a un oficial de primera, que realiza trabajos de carácter secundario que solo exigen los conocimientos generales de la técnica administrativa.

Auxiliar administrativo/va: Es la persona que hace operaciones administrativas elementales y, en general, las operaciones meramente mecánicas que son propias del trabajo de oficina y de recepcionista o telefonista.

Grupo 4

Coordinador/a: Es la persona responsable de organizar al personal que ha de llevar a cabo la acción, respondiendo ante la Dirección de la empresa de la buena marcha de ésta, siendo el enlace entre empresa y cliente.

Ayudante de coordinación: Es aquella persona que auxilia a la Coordinadora, sin tener responsabilidades directas en la marcha de la acción.

Grupo 5

Azafato/a: Personal auxiliar de relaciones públicas como soporte y atención al cliente, bajo las directrices de la coordinadora o la empresa.

Promotor/a: El personal que tiene como función propia la realización de la actuación promocional, incentivando la penetración del producto en el mercado, y desarrollando, al mismo tiempo, las actuaciones necesarias para la buena marcha del servicio promocional.

Personal de acogida: Es el personal que se dedica a acoger al público y a los clientes y que normalmente ocupa los puntos de información y soporte.

Personal de soporte: Es la persona que ejerce funciones de soporte en las acciones promociónales o publicitarias que se llevan a cabo, que puede conducir personas o materiales, o que puede tener funciones de vigilancia y soporte a las azafatas y/o promotores/as, o trabajos similares. También queda incluido en esta categoría, el personal que se ocupa de la limpieza de los locales de la empresa.

11.2. Movilidad funcional

1. La movilidad funcional en sentido horizontal, dentro del grupo profesional donde esté encuadrado el trabajador o trabajadora en el seno de la empresa, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral.

Si como consecuencia de la movilidad funcional, el trabajador desarrollara diferentes funciones correspondientes a diversos niveles salariales, dentro del mismo grupo profesional, percibirá el nivel salarial proporcional al tiempo en qué se efectúe el trabajo en cada nivel.

2. La movilidad funcional en sentido vertical, para la realización de funciones correspondientes a otro grupo profesional donde esté encuadrado el trabajador o trabajadora, por razones de promoción profesional, ascensos y ampliaciones o reducciones de plantilla, para cubrir vacantes o ampliación de un grupo profesional, superior o inferior, solo será posible si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

3. El empresario tendrá que comunicar a los representantes de los trabajadores, si hubieran, la movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional. En este supuesto, la empresa podrá, en la medida posible, informar a los representantes de los trabajadores con antelación a la movilidad funcional, sin perjuicio de la efectividad de la medida por parte de la empresa.

4. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizaran funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, el trabajador ascenderá de grupo profesional.

CVE-DOGC-B-13078038-2013

En cualquier caso, durante estos períodos el trabajador tendrá derecho a percibir la retribución correspondiente a las funciones realizadas, pero no a la consolidación de grupo ni de salario, a no ser que se superen los períodos previstos.

5. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizaran funciones inferiores a las del grupo profesional, éstas se desarrollarán por el tiempo imprescindible para atender su necesidad, sin superar en ningún caso los 6 meses, teniendo el trabajador, posteriormente, derecho a la reincorporación a su anterior grupo profesional.

En todo caso, el trabajador conservará la retribución correspondiente a su grupo de origen, a no ser que el cambio se produjera a petición del trabajador, y en este caso su salario se condicionaría según el nuevo grupo profesional.

6. Los anteriores apartados 4 y 5 no incluyen los casos de sustitución por maternidad, incapacidad temporal, licencias, excedencias o cualquier otra situación que comporte derecho a reserva de puesto de trabajo, y en estos supuestos, la movilidad funcional se prolongará, mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado.

7. La movilidad funcional se efectuará sin detrimento de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo encargo de funciones inferiores, y en este caso mantendrá la retribución de origen. No se podrán invocar las causas de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones diferentes como consecuencia de la movilidad funcional.

## Capítulo 3

## Ingreso y período de prueba

### Artículo 12

### Ingreso

Para el ingreso del personal comprendido en este Convenio, se estará a las disposiciones del capítulo 7 del presente Convenio.

### Artículo 13

### Período de prueba

Las partes contratantes podrán acordar en el contrato de trabajo que suscriban y con sujeción a la regulación del art. 14 ET., el establecimiento de un período de prueba, que no podrá ser superior al que a continuación se reseña en función de la categoría profesional del trabajador al que se contrata:

Grupo 1 y Grupo 2: 6 meses

Grupo 3 nivel 1: 2 meses

Grupo 3 nivel 2 y 3: 1 mes

Grupo 4 nivel 1: 3 meses

Grupo 4 nivel 2: 1 mes

Grupo 5: 15 días

El transcurso del período de prueba pactado se interrumpirá durante la situación de incapacidad temporal del trabajador, ya sea por contingencias comunes o profesionales, por la suspensión del contrato por cualquier causa, entre ellas la maternidad, por el disfrute de licencia o permiso, y por finalización del contrato.

## Capítulo 4

CVE-DOGC-B-13078038-2013

Jornada, descanso y vacaciones

Artículo 14

Jornada

La jornada laboral será de 1.736 horas anuales de trabajo efectivo.

Artículo 15

Distribución de la jornada

Las empresas podrán decidir distribuir irregularmente la jornada durante el año de acuerdo con el articulo 34 del Estatuto de los Trabajadores con respeto absoluto al descanso diario y semanal regulados en el Estatuto de los Trabajadores. La jornada de trabajo será la establecida en el calendario laboral, que se confeccionará durante los tres primeros meses del año. El calendario se pactará teniendo en cuenta las siguientes consideraciones

a) Se respetará el descanso mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente. Como regla general, el descanso mínimo semanal será de dos días consecutivos.

b) La distribución inicial de la jornada podrá ser irregular teniendo en cuenta razones económicas, organizativas, técnicas y de servicios o producción, al efecto de adaptar lo más posible la distribución de la jornada a la estacionalidad de los servicios.

c) En los casos de distribución irregular de jornada por causa de servicios imprevistos, las partes fijarán de común acuerdo la jornada del resto del calendario laboral anual, para poder respetar las horas/año fijadas en el presente convenio.

Artículo 16

Horas extraordinarias

El personal podrá realizar voluntariamente horas extraordinarias por causas especiales de plazos de gestión, ausencias imprevistas o cualquier circunstancia derivada de la naturaleza de la actividad y del trabajo a realizar, con respeto absoluto al límite de ochenta horas anuales. Estas horas podrán compensarse en tiempo libre equivalente o, subsidiariamente, en el importe de la hora ordinaria más un 35%.

Artículo 17

Vacaciones

El período de vacaciones anuales retribuidas será de veintitrés días laborales.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre los meses de junio a septiembre de cada año.

Los turnos de vacaciones se pactarán, y se incluirán en el calendario laboral que se elaborará durante los tres primeros meses del año.

Artículo 18

Permisos retribuidos

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el siguiente tiempo:

Quince días naturales en caso de matrimonio.

De 2 días, o 4 medias jornadas, en los casos de nacimiento o adopción de hijo, o accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización con reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, de los cuales 1 tiene que ser laborable. Cuando con tal motivo el

CVE-DOGC-B-13078038-2013

trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el permiso será de cuatro días, de los cuales 3 tienen que ser laborables. Se entenderá que hay hospitalización cuando el paciente pernocte, como mínimo, una noche en el hospital.

Tres días naturales por la muerte de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, de los cuales tres tienen que ser laborables.

Un día por traslado de domicilio habitual.

Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes de formación reglada, previo aviso y justificación.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, teniendo que acreditar fehacientemente los motivos y circunstancias de los mismos.

Un día de permiso por matrimonio de los padres, hermanos e hijos de los dos cónyuges. El permiso será de dos días si el matrimonio se produce fuera de la provincia; 1 día tiene que ser el de la ceremonia y el otro tiene que ser el inmediatamente anterior o posterior, a elección del trabajador/a.

Para las trabajadoras embarazadas, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Los trabajadores/as del grupo 2 tendrán derecho a 12 horas retribuidas al año para la asistencia o para el acompañamiento de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, a consultas médicas, previo aviso y justificación. En el caso de que se superen estas 12 horas, las horas de más tendrán la consideración de recuperables a todos los efectos.

Las parejas de hecho tendrán el mismo tratamiento a efectos de licencias, que una pareja de derecho. Para acreditar la constitución de la pareja de hecho, a efectos de este apartado, el trabajador/a que se constituya en pareja de hecho a partir de la entrada en vigor del Convenio, tendrá que reunir los requisitos establecidos por la Ley 10/1998 de 15 de julio de uniones estables de pareja (DOGC 23 de julio de 1998).

Artículo 19

Excedencia voluntaria y excedencia por atender el cuidado de menores y familiares

19.1. El trabajador con una antigüedad en la empresa de al menos un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un período mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años. Este derecho solo puede ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la excedencia anterior.

19.2. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogida, tanto permanente como preadoptiva, aunque estos 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 dos años, salvo que se establezca una duración mayor por acuerdo entre empresa y trabajador o representantes de los trabajadores, los trabajadores para atender el 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 si mismo, y no desarrolle actividad retribuida.

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

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 estipulado en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a la participación de los cuales tendrá que 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 el mencionado plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o a categoría equivalente.

CVE-DOGC-B-13078038-2013

No obstante esto, 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.

Artículo 20

Suspensión del contrato de trabajo por maternidad:

20.1 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 muerte de la madre, con independencia de que esta realice o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que quede 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 anteriormente al parto. En el supuesto de muerte del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, a no ser que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, la madre solicitase reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que los dos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque 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 continuar haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo aquella se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviera derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen la mencionada actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que le 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 aquellos en los cuáles, por cualquier otra causa, el neonato tenga que permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión se podrá computar, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha de alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo las 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

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 período superior a 7 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 acogida, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogida múltiples en 2 semanas por cada menor a partir del segundo. Esta suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogida, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a diversos períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, 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 apartados anteriores o de los que correspondan en caso de parto, adopción o acogida múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de 2 semanas. En caso de que los dos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

CVE-DOGC-B-13078038-2013

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, 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 se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a 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 sobre paternidad.

20.2 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 nueve meses, respectivamente, o, en los dos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 21

Suspensión del contrato de trabajo por paternidad

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogida de acuerdo con el artículo 45.1.d. del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogida múltiples en 2 días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogida, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores se disfrute en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde el final del permiso por nacimiento de hijo, previsto legalmente o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la cuál se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogida, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores o inmediatamente después del final de esta suspensión.

De la suspensión del contrato a que se refiere este artículo se podrá disfrutar 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 así como se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

Artículo 22

Permiso por lactancia

22.1 Por la lactancia de un hijo menor de nueve meses, los trabajadores tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo, durante la cuál podrán ausentarse del lugar del centro de trabajo, que pueden dividir en dos fracciones, y podrá ser concedido indistintamente al padre o a la madre en el caso de que ambos trabajen.

La mujer, por su voluntad, expresada formalmente anteriormente al momento de su reincorporación después del período de maternidad, podrá sustituir este derecho por un permiso retribuido de 14 días laborables con la misma finalidad, a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del alta por maternidad. En el supuesto de parto múltiple, este permiso se incrementará de forma proporcional. De este permiso podrán disfrutar indistintamente la madre o el padre en caso de que los dos trabajen.

22.2 En los supuestos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, tengan que continuar hospitalizados después del mismo, el padre o la madre tienen derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria. Así mismo y a opción suya tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario. Si los dos progenitores trabajan en la misma empresa solo uno de ellos podrá ejercitar estos derechos.

22.3 Cualquier trabajador que tenga a su cuidado directo un menor de 8 años, o una persona con discapacidad psíquica, física o sensorial siempre que no ejerza una actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de la

CVE-DOGC-B-13078038-2013

jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos, 1/8 y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

La reducción de jornada prevista en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El mismo derecho se reconoce a quien tenga a su cuidado un familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que no ejerza ninguna actividad retribuida y que por razón de edad, accidente o enfermedad esté imposibilitada para valerse por sí mismo.

22.4 La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y la reducción de jornada por tener a su cuidado a un menor o un familiar de los previstos en este artículo, corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador tendrá que preavisar al empresario con 15 días de antelación a la fecha en la cuál se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 23

Principio de no discriminación

Las partes afectadas por este Convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por ninguna causa. Este compromiso comporta, igualmente, eliminar los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

Artículo 24

Planes de igualdad

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, tendrán que adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que tendrán que negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determina en la legislación laboral.

En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior se tendrán que dirigir a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que tendrá que ser así mismo objeto de negociación en la forma que se determina en la legislación laboral.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias para la elaboración y aplicación del mencionado plan, en los términos que se fijen en el acuerdo indicado.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las otras empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Los planes de igualdad podrán contener medidas referentes a las siguientes materias:

1. Acceso al empleo

2. Clasificación profesional

3. Promoción y formación

4. Retribución

5. Ordenación del tiempo de trabajo

Además los planes de igualdad tendrán que contener:

1. Objetivos y plazos a cumplir para erradicar cualquier tipo de discriminación detectada

2. Acciones a desarrollar para cumplir los objetivos marcados

3. Evaluación anual del Plan

CVE-DOGC-B-13078038-2013

Todo esto de acuerdo con los artículos 45, 46 y 47 de la Ley de Igualdad

Artículo 25

Derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género

Estas trabajadoras tienen derecho:

25.1 A la reducción de su jornada con disminución proporcional del salario entre, al menos una octava parte y un máximo de la mitad de la duración de aquella. La concreción horaria de la reducción se acordará entre la empresa y la trabajadora afectada y en caso de desacuerdo corresponderá a la trabajadora.

25.2 A la reordenación de su tiempo de trabajo mediante la adaptación de su horario conforme a lo que establezcan de mutuo acuerdo la empresa y la trabajadora afectada, en su defecto la mencionada determinación corresponderá a la trabajadora.

La situación de violencia de género ejercida sobre las trabajadoras que da derecho al nacimiento de los referidos derechos laborales se tiene que acreditar mediante la correspondiente orden judicial de protección. Excepcionalmente se podrá acreditar esta situación mediante informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios hasta que el Juez dicte la mencionada orden de protección. Será suficiente para considerar justificada la ausencia o falta de puntualidad de la trabajadora víctima de la violencia de género un dictamen de los servicios sociales o de salud.

Artículo 26

Promoción y formación profesional en el trabajo

El trabajador tendrá derecho:

Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Capítulo 5

Régimen Económico

Artículo 27

Retribución

La retribución será la establecida para cada categoría profesional en la tabla salarial del Anexo a este Convenio.

Artículo 28

Abono de retribuciones

Debido al complejo sistema de cierre mensual de los trabajos realizados, los sueldos del personal incluido en los grupos 4 y 5 se abonarán entre los días 20 y 25 del mes posterior a la realización del trabajo, con independencia de que la hoja de salario se ponga a disposición de los trabajadores el día 5 del mes siguiente, siempre que estos hayan entregado los comunicados de trabajo realizado.

Para el personal incluido en los grupos 1, 2 y 3, el pago se efectuará el último día hábil del mes en curso.

CVE-DOGC-B-13078038-2013

Artículo 29

Incremento salarial

Para el año 2012 se incrementarán las tablas salariales publicadas del año 2011 en un 0,5%. Se deja sin efectos la revisión salarial del año 2011.

Para el 2013, se incrementarán las tablas salariales del año 2012 en un 0,6%.

Estos aumentos se efectuarán sobre todos los conceptos de las tablas del convenio, incluidos dietas y kilometrajes.

Artículo 30

Compensación y absorción

Los incrementos salariales que pueda suponer el presente Convenio podrán ser compensados y absorbidos con las mejoras que las empresas voluntariamente vengan abonando a todos o a algunos de sus trabajadores.

Artículo 31

Complemento voluntario

Aquellas empresas que vengan abonando complementos salariales, los transformarán en complementos voluntarios, que podrán ser compensables y absorbibles en su totalidad y en su cómputo anual por las retribuciones y sucesivos incrementos que establezca este convenio.

Artículo 32

Complemento ad personam

Aquellas empresas que vengan abonando complementos salariales en concepto de antigüedad, los mantendrán como un complemento ad personam, que no será absorbible ni compensable, y no quedará sujeto a los incrementos anuales que establece el artículo 29.

Artículo 33

Complemento de disponibilidad

Este complemento lo percibirán aquellos trabajadores/as de la oficina que, por necesidades del servicio y con la finalidad de resolver cualquier incidencia, tengan que estar disponibles por medio de un buscapersonas y/o móvil telefónico para atender a clientes durante los fines de semana o alguno de los 14 festivos oficiales, siempre y cuando no se trate de la jornada laboral habitual. La cantidad que percibirán estos trabajadores/as será de 20 € por día de disponibilidad.

Artículo 34

Pagas extraordinarias

Todos los trabajadores tendrán derecho a dos pagas extraordinarias al año, equivalentes cada una de ellas al importe de treinta días de su salario base según anexo, denominadas Junio y Navidad, y que se abonaran por las empresas el 30 de Junio y el 31 de Diciembre respectivamente. Si el tiempo de servicios del trabajador a la empresa es inferior al año, se abonaran proporcionalmente a los servicios prestados.

Para el personal de los grupos 4 y 5, se prorrateará el pago de ambas de forma diaria.

Artículo 35

Plus de nocturnidad

CVE-DOGC-B-13078038-2013

Éste se abonará cuando la prestación de servicios se realice entre las 22:00 horas y las 6:00 horas, y consistirá en un 20% del salario base que corresponda a cada categoría según las tablas salariales del anexo. Cuando la jornada no sea completa, se abonará a razón de las horas efectivamente trabajadas en horario nocturno.

Artículo 36

Plus de vestuario

Éste se abonará al personal englobado en los grupos profesionales 4 y 5, y consistirá en una cantidad por día laborable, quedando recogida dicha cuantía en las tablas del anexo 2. Cuando la jornada no sea completa, el plus de vestuario se abonará igualmente completo, ya que no tiene la consideración de salario, es una cantidad de carácter indemnizatorio por los gastos originados al trabajador como consecuencia de la limpieza y mantenimiento del vestuario.

Artículo 37

Plus transporte

Para suplir los gastos de los trabajadores al desplazarse desde su domicilio al centro de trabajo y viceversa, se abonará a todos los trabajadores una cantidad por día laborable, quedando recogida dicha cuantía en las tablas del anexo 2. Cuando la jornada no sea completa, el plus de transporte se abonará igualmente completo, ya que no tiene la consideración de salario, es una cantidad de carácter indemnizatorio por los gastos originados en el transporte diario.

Artículo 38

Plus festivo

Para el personal incluido en los grupos 4 y 5 se abonará este plus cuando la prestación de servicios se realice dentro de los catorce días festivos oficiales de acuerdo con el calendario laboral anual, y consistirá en un 20% del salario base que corresponda a cada categoría según las tablas salariales del anexo. Cuando la jornada no sea completa, se abonará a razón de la jornada efectiva de trabajo en día festivo.

Artículo 39

Plus de idiomas

Para el personal incluido en los grupos 1, 2 y 3, se abonará un plus de idiomas consistente en el 15% del salario base, cuando por razón de su trabajo utilicen idioma extranjero durante al menos un 60% de su jornada de trabajo efectiva.

Artículo 40

Dietas y desplazamientos

A los trabajadores que, por razón del trabajo, deban desplazarse fuera de la localidad del centro de trabajo o de su domicilio, y deban realizar comidas o pernoctar, se les abonaran en concepto de dietas y locomoción los gastos efectivamente realizados, que podrán ser sustituidos a discreción de las empresas por el abono de los importes recogidos en la tabla anexa.

Capítulo 6

Ropa de Trabajo

Artículo 41

CVE-DOGC-B-13078038-2013

Ropa de trabajo

La empresa suministrará a los trabajadores de los grupos 4 y 5 que lo necesiten para el desarrollo de su trabajo los uniformes y todo el material necesario para realizar el acto de que se trate, siendo obligatorio por estos trabajadores su uso.

Los uniformes también podrán ser proporcionados por la empresa cliente en el caso de que el servicio contratado así lo requiera. La ropa de trabajo será adecuada y conforme a la normativa de prevención de riesgos laborales.

El trabajador al que le sea entregada ropa de trabajo para acciones concretas tiene la obligación de devolverla en las mismas condiciones que la ha recibido; de lo contrario, la empresa podrá resarcirse económicamente, excepto en aquellos casos en que el daño producido al vestuario sea por causa no imputable al trabajador.

## Capítulo 7

## Contratación

### Artículo 42

Contrato de obra o servicio determinado. Las empresas reconocen que el contrato temporal más adecuado para los trabajadores del grupo 1 es el de obra o servicio determinado, regulado en el artículo 15 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. Cuando sea posible, se incorporará en el contrato la fecha prevista de finalización del servicio, que tendrá efectos meramente orientativos, ya que la finalización de este contrato será siempre la del servicio para el cual el trabajador ha sido contratado.

### Artículo 43

Contrato eventual

Por circunstancias excepcionales del mercado, acumulación de tareas o exceso de trabajo, podrá concertarse un contrato eventual, que podrá tener una duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses.

### Artículo 44

Indemnización por finalización del contrato de obra o servicio determinado y del contrato eventual

Consistirá en:

9 días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 01/01/2012

10 días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 01/01/2013

Para las categorías profesionales incluidas en los grupos 4 y 5 podrá abonarse esta prorrateada diariamente.

### Artículo 45

Contrato indefinido

Se promoverá por parte de las empresas la utilización del contrato indefinido, en especial para el personal de los grupos 1, 2 y 3, habiéndose de mantener un mínimo del 60% de la plantilla de estos grupos en este tipo de contrato.

CVE-DOGC-B-13078038-2013

Capítulo 8

Preaviso de fin de contrato o de cese

Artículo 46

Preaviso de fin de contrato

Las empresas deberán preavisar con una antelación mínima de 15 días naturales a la finalización de su contrato a todos aquellos trabajadores que lleven más de un año trabajando en la empresa.

Artículo 47

Preaviso de cese

Los trabajadores que cesen voluntariamente en la prestación de sus servicios tendrán que preavisar con una antelación mínima de:

Grupo 1 y 2: 30 días naturales

Grupo 3: 15 días naturales

Grupo 4 i 5: 5 días naturales

Artículo 48

Incumplimiento

El incumplimiento por cualquiera de las partes de los plazos de preaviso establecidos en los dos artículos anteriores supondrá la obligación de resarcir a la otra en el equivalente de salario correspondiente a los días dejados de preavisar.

Capítulo 9

Código de conducta laboral

El presente acuerdo de código de conducta laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso y una convivencia normal en la empresa, así como la garantía y defensa de los legítimos derechos que asisten a los trabajadores y empresa.

Artículo 49

Acoso sexual

Se considerará constitutiva de acoso sexual cualquier conducta, proposición o requerimiento de naturaleza sexual que tenga lugar en el ámbito de la organización y dirección de una empresa, respecto de las que el sujeto activo esté en condiciones de saber que resultan indeseables, no razonables y ofensivas para quien las padece, y como respuesta ante las mismas pueda determinar una decisión que afecte a su puesto de trabajo o a sus condiciones laborales.

Atención sexual se puede convertir en acoso si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha dado muestras claras de rechazo, sean de cualquier tipo. Esto distingue el acoso de los acercamientos personales libremente aceptados, basados por tanto en el mutuo consentimiento.

La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseables de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas a tal efecto.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse ante cualquier instancia administrativa o

CVE-DOGC-B-13078038-2013

judicial, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a descubrir los hechos e impedir la continuidad del acoso sexual denunciado, tomando las medidas oportunas, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a realizar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los que intervengan, practicándose todas cuantas diligencias se considere oportunas para el esclarecimiento de los hechos. Durante el proceso, que debería efectuarse en un plazo máximo de diez días, guardaran todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por ser temas que afectan directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar a la imposición de sanciones de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 51 y 52 de este Convenio.

Artículo 50

Tipificación de las faltas:

Leves:

1. 1 falta de puntualidad

2. No comunicar a tiempo los cambios de domicilio

3. 1 falta de asistencia injustificada para el personal incluido en los grupos 1, 2 y 3

4. La falta de cuidado, deficiencias o demora en la ejecución de cualquier servicio, siempre que no se produzca reclamación del cliente

5. La falta de cuidado en la conservación del material

Graves:

1. 1 falta de asistencia injustificada para el personal incluido en los grupos 4 y 5

2. La falta de limpieza y de aseo personal

3. No entregar el comunicado de baja de IT. en el plazo de tres días naturales

4. Entregarse a juegos o distracciones durante la jornada laboral

5. La reincidencia en falta leve en un período de 3 meses

6. Fraude o deslealtad del trabajador/a en el desarrollo de sus funciones

Muy graves:

1. Cometer 3 faltas leves o la reincidencia en falta grave en un período de 6 meses

2. Más de una falta de asistencia injustificada en treinta días

3. El abandono del puesto de trabajo o la no presencia al mismo

4. No atender al público con la corrección y diligencia debida

5. Las discusiones que repercutan en la buena marcha del trabajo

6. La embriaguez o la drogodependencia.

7. El hurto

8. El incumplimiento de la legislación en materia de prevención de riesgos laborales, que ponga en peligro la propia seguridad o la de terceros

CVE-DOGC-B-13078038-2013

9. La desobediencia de las instrucciones normales del servicio

10. El acoso sexual y/o moral.

Artículo 51

Sanciones

Faltas leves: amonestación escrita; suspensión de empleo y sueldo de 1 día.

Faltas graves: suspensión de empleo y sueldo hasta 15 días.

Faltas muy graves:

Despido para el personal incluido en los grupos 4 y 5.

Despido o suspensión de empleo y sueldo de hasta 60 días para el personal incluido en los grupos 1, 2 y 3.

Artículo 52

Prescripción de las faltas

Faltas leves: transcurridos 10 días desde que la empresa ha tenido conocimiento.

Faltas graves: transcurridos 20 días desde que la empresa ha tenido conocimiento.

Faltas muy graves: transcurridos 60 días desde que la empresa ha tenido conocimiento

Capítulo 10

Diversos

Artículo 53

Mediación y arbitraje

Las partes firmantes de este convenio se someterán expresamente a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje del TLC, especialmente en las divergencias que puedan surgir en la negociación de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo del artículo 41 del ET, así como en las de la movilidad geográfica del artículo 40 del ET, y en los casos de inaplicación salarial del artículo 82.3 del ET.

Artículo 54

Desvinculación de las condicionas pactadas en el Convenio

Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se puede proceder a inaplicar en la empresa las condicionas de trabajo previstas en este convenio de acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores. En los casos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos pueden atribuir su representación a una comisión designada de conformidad con lo que dispone el artículo 41.4 del ET.

El acuerdo tiene que determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables a la empresa y su duración, que no puede prolongar más allá del momento en que sea aplicable un nuevo convenio en la empresa mencionada. El acuerdo de inaplicación no puede dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estén previstas, si ocurre, en el Plan de igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo tiene que ser notificado a la Comisión paritaria del Convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes puede someter la discrepancia

CVE-DOGC-B-13078038-2013

a la comisión del Convenio, que dispone de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar del momento en que la discrepancia le sea planteada. Cuando no se haya solicitado la intervención de la comisión o ésta no haya llegado a un acuerdo, las partes tienen que recurrir a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no sean aplicables los procedimientos a los cuales se refiere el párrafo anterior o éstos no hayan solucionado la discrepancia, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 82.3 TE.

Artículo 55

Dignidad personal

Las partes acuerdan que se velará en todo momento por la dignidad personal de los trabajadores, en especial en todo aquello que haga referencia al vestuario propio de la actividad o acción promocional a desarrollar, quedando siempre en la libertad del trabajador poderse negar a aceptar un trabajo, si considera que éste puede atentar contra su dignidad personal.

Artículo 56

Vigilancia de la salud

Dada la movilidad del personal de los grupos 4 y 5 en este sector, se acuerda que los servicios de vigilancia de la salud que establece la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos se realizarán principalmente a través de servicios de prevención ajenos contratados directamente por las empresas, o bien mediante la constitución de una entidad propia.

L'Associació Catalana d'empreses d'Hostesses i Promotors/es de Venda llevará un registro de las calificaciones de apto o no apto para los diferentes lugares de trabajo de las diferentes categorías profesionales, así como estudios de carácter colectivo y estadístico, a los efectos de detección de patologías laborales y con fines exclusivamente preventivos, con absoluto respecto al derecho de la intimidad, y en especial cumpliendo con todo lo que establece la Ley de Protección de Datos.

A este registro depositado en la asociación, tendrán acceso las empresas asociadas, en el momento previo a la contratación del personal, teniendo la obligación de ofrecer los servicios de vigilancia de la salud a aquel trabajador que no lo haya obtenido de otra empresa asociada, y comunicando posteriormente el resultado al registre central. Será válido entonces el certificado encargado por una de las empresas y emitido por el servicio de prevención ajeno, con el visto bueno de la asociación, por un periodo de 12 meses, siempre y cuando no haya variaciones en la salud de aquella persona.

Se establece que para efectuar el control de la vigilancia de la salud de los trabajadores del sector, se promoverá una cartilla de control, de la que tendrán que disponer todos los trabajadores, cuyo contenido se discutirá en la Comisión paritaria, en la que cada página dispondrá de una categoría laboral, sector de actividad y lugar de trabajo.

Así mismo, cada empresa confeccionará una propuesta de procedimiento de vigilancia de la salud, donde se incluirán los protocolos específicos de vigilancia de la salud, concretando para cada categoría laboral, sector de actividad y lugar de trabajo, el contenido del examen a realizar y su periodo de validez, que en ningún caso será superior a 12 meses.

Al iniciar una relación laboral, la empresa consultará al registre de la Asociación y en función del procedimiento y la cartilla de control, si hace falta, la empresa enviará al trabajador al servicio de prevención previamente contratado, que registrara el resultado de la revisión y señalará la fecha de la próxima revisión.

El mismo procedimiento se efectuará cuando el trabajador cambie de categoría profesional. Se practicará también la revisión de la vigilancia de la salud después de una baja por IT superior a 2 meses.

Esta vigilancia de la salud ha de ser voluntaria, excepto en los casos regulados por el apartado 1 del artículo 22 de la Ley de Prevención de riesgos laborales, los resultados han de ser comunicados a los trabajadores y no podrán ser utilizados con fines discriminatorios.

Artículo 57

CVE-DOGC-B-13078038-2013

Información y formación

Las partes acuerdan promover la información y formación en materia laboral de sus trabajadores, en especial los incluidos en los grupos 4 y 5, tanto a nivel normativo y legal como profesional del sector en todas aquellas materias que le afecte directamente.

Se informará a los trabajadores del contenido y vigencia del presente convenio colectivo y de aquellas cuestiones relativas al ámbito laboral y lugar de trabajo. Así mismo, las partes promoverán la formación en prevención de riesgos laborales relativa al lugar de trabajo ocupado así como los riesgos de la profesión.

Se velará por la seguridad del trabajador y cumplimiento de la ley, adecuando los programas formativos a los riesgos identificados durante la evaluación de riesgos efectuada, a la coordinación de actividades empresariales, a las medidas en caso de emergencias, a la utilización de equipos y a las capacitaciones específicas, con especial referencia a todos los riesgos que comporte el lugar de trabajo, ya que normalmente no será la sede de la empresa.

Requisitos de la formación:

a) La información y formación se realizará en horas de trabajo. Cualquier coste que se pueda derivar de la misma, será a cargo de la empresa.

b) La formación tendrá que tener parte teórica i práctica.

c) La parte teórica se realizará con un lenguaje comprensible para el trabajador.

d) En ningún caso se mezclará la formación en seguridad y salud con cualquier otro tipo de formación profesional.

e) Las personas que impartirán la formación de riesgos laborales tendrán que ser preferentemente técnicos intermedios y/o superiores en prevención de riesgos, teniendo que dar cada técnico la formación sobre temas de su especialidad.

Anexo 1

Any 2012

Incremento salarial art.29 Convenio. Incremento del 0,5%

Tablas salariales contratos superiores a 5 días

* SBM: Salario base mes; PJ: Paga junio; PN: Paga Navidad; PTPT: Plus TPT

| | SBD | PJ | PN | PTPT |
|---|---|---|---|---|
| Grupo 1 (Gerente) | 1362,34 | 1362,34 | 1362,34 | 115,11 |
| Grupo 2 | | | | |
| Nivel 1 (Jefe de Dep.) | 1103,84 | 1103,84 | 1103,84 | 115,11 |
| Nivel 2 (Comercial) | 1065,03 | 1065,03 | 1065,03 | 115,11 |
| Grupo 3 | | | | |
| Nivel 1 (of.adm 1ª) | 1014,30 | 1014,30 | 1014,30 | 115,11 |
| Nivel 2 (of.adm 2ª) | 990,21 | 990,21 | 990,21 | 115,11 |

CVE-DOGC-B-13078038-2013

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Nivel 3 (aux.adm) | 773,32 | 773,32 | 773,32 | 115,11 | |
| | | | | | |
| * SBM: Salario base mes; PJ: Paga junio; PN: Paga Navidad; PVD: Plus vestuario día; PTPTD: Plus TPT día | | | | | |
| | **SBM** | **PJ** | **PN** | **PVD** | **PTPTD** |
| Grupo 4 | | | | | |
| Nivel 1 (coordinador/a) | 1113,15 | 1113,15 | 1113,15 | 3,47 | 3,79 |
| Nivel 2 (ayudante de coordinación) | 972,87 | 972,87 | 972,87 | 3,47 | 3,79 |
| Grupo 5 | | | | | |
| Nivel 1 (azafato/a) | 789,89 | 789,89 | 789,89 | 3,47 | 3,79 |
| Nivel 2 (promotor/a, personal de acogida) | 652,40 | 652,40 | 652,401 | 3,47 | 3,79 |
| Nivel 3 (personal de soporte) | 652,40 | 652,40 | 652,40 | 3,47 | 3,79 |
| | | | | | |
| Anexo 2 | | | | | |
| | | | | | |
| Tablas salariales contratos inferiores a 6 días | | | | | |
| | | | | | |
| * SBD: Salario base día; PPPED: P.P.P. Extra día; PVD: Plus vestuario día; PTPTD: Plus TPT día | | | | | |
| | **SBD** | **PPPE** | **PVD** | **PTPTD** | |
| Grupo 4 | | | | | |
| Nivel 1 (coordinador/a) | 50,57 | 8,31 | 3,47 | 3,79 | |
| Nivel 2 (ayudante de coordinación) | 44,25 | 7,28 | 3,47 | 3,79 | |
| Grupo 5 | | | | | |
| Nivel 1 (azafato/a) | 37,59 | 6,18 | 3,47 | 3,79 | |
| Nivel 2 (promotor/a, personal de acogida) | 24,25 | 3,99 | 3,47 | 3,79 | |
| Nivel 3 (personal de soporte) | 21,46 | 3,58 | 3,47 | 3,79 | |
| | | | | | |
| Dietas y desplazamientos | | | | | |
| | | | | | |
| Media dieta | | | 15,57 | | |
| Dieta completa: | | | | | |

CVE-DOGC-B-13078038-2013

| | | |
|---|---|---|
| Nacional | sin pernoctación | 33,89 |
| | con pernoctación | 67,78 |
| Internacional | sin pernoctación | 62,32 |
| | con pernoctación | 118,42 |
| Locomoción 0,23 el kilómetro | | |

Anexo 1

Año 2013

Incremento salarial art.29 Convenio. Incremento del 0,6%

Tablas salariales contratos superiores a 5 días

* SBM: Salario base mes; PJ: Paga junio; PN: Paga Nadal; PTPT: Plus TPT

| | SBM | PJ | PN | PTPT |
|---|---|---|---|---|
| Grupo 1 (Gerente) | 1370,51 | 1370,51 | 1370,51 | 115,80 |
| Grupo 2 | | | | |
| Nivel 1 (Jefe de Dep.) | 1110,46 | 1110,46 | 1110,46 | 115,80 |
| Nivel 2 (Comercial) | 1071,42 | 1071,42 | 1071,42 | 115,80 |
| Grupo 3 | | | | |
| Nivel 1 (of.adm 1ª) | 1020,38 | 1020,38 | 1020,38 | 115,80 |
| Nivel 2 (of.adm 2ª) | 996,15 | 996,15 | 996,15 | 115,80 |
| Nivel 3 (aux.adm) | 777,96 | 777,96 | 777,96 | 115,80 |

* SBM: Salario base mes; PJ: Paga junio; PN: Paga Navidad; PVD: Plus vestuario día; PTPTD: Plus TPT día

| | SBM | PJ | PN | PVD | PTPTD |
|---|---|---|---|---|---|
| Grupo 4 | | | | | |
| Nivel 1 (coordinador/a) | 1119,83 | 1119,83 | 1119,83 | 3,49 | 3,81 |
| Nivel 2 (ayudante) de coordinación) | 978,71 | 978,71 | 978,71 | 3,49 | 3,81 |
| Grupo 5 | | | | | |
| Nivel 1 (azafato/a) personal de acogida) | 794,63 | 794,63 | 794,63 | 3,49 | 3,81 |

CVE-DOGC-B-13078038-2013

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Nivel 2 (promotor/a, | 656,31 | 656,31 | 656,31 | 3,49 | 3,81 |
| Nivel 3 (personal de soporte) | 656,31 | 656,31 | 656,31 | 3,49 | 3,81 |
| | | | | | |
| Anexo 2 | | | | | |
| | | | | | |
| Tablas salariales contratos inferiores a 6 días | | | | | |
| | | | | | |
| * SBD: Salario base día; PPPED: P.P.P. Extra día; PVD: Plus vestuario día; PTPTD: Plus TPT día | | | | | |
| | **SBD** | **PPPE** | **PVD** | **PTPTD** | |
| Grupo 4 | | | | | |
| Nivel 1 (coordinador/a) | 50,87 | 8,36 | 3,49 | 3,81 | |
| Nivel 2 (ayudante de coordinación) | 44,52 | 7,32 | 3,49 | 3,81 | |
| Grupo 5 | | | | | |
| Nivel 1 (azafato/a) | 37,82 | 6,22 | 3,49 | 3,81 | |
| Nivel 2 (promotor/a, personal de acogida) | 24,40 | 4,01 | 3,49 | 3,81 | |
| Nivel 3 (personal de soporte) | 21,59 | 3,6 | 3,49 | 3,81 | |
| | | | | | |
| Dietas y desplazamientos | | | | | |
| | | | | | |
| Media dieta | | | 15,57 | | |
| Dieta completa: | | | | | |
| Nacional | sin pernoctación | | 33,89 | | |
| | con pernoctación | | 67,78 | | |
| Internacional | sin pernoctación | | 62,32 | | |
| | con pernoctación | | 118,42 | | |
| Locomoción 0,23 el kilómetro | | | | | |

(13.078.038)

...más Información y Recursos en nuestra web INEAF.ES

BIBLIOTECA INEAF

| Biblioteca de Recursos | Biblioteca de Legislación |
| --- | --- |
| ▪ Jurisprudencia.<br>▪ Lecturas de Interés.<br>▪ Modelos.<br>▪ Formularios.<br>▪ Guías Prácticas.<br>▪ Consultas.<br>▪ Casos Resueltos. | ▪ Internacional.<br>▪ Unión Europea.<br>▪ Estatal.<br>▪ Autonómica.<br>▪ Provincial.<br>▪ Municipal. |

| Material Divulgativo | Tribuna de Opinión |
| --- | --- |
| ▪ Sistema Tributario Español.<br>  ▪ IRPF.<br>  ▪ IVA.<br>  ▪ Impuesto sobre Sociedades.<br>  ▪ ISD.<br>  ▪ ITP y AJD.<br>  ▪ Haciendas Locales.<br>  ▪ Procedimientos Tributarios.<br>  ▪ Otros Impuestos.<br>▪ Contabilidad.<br>▪ Mercantil.<br>▪ Laboral. | ▪ Actualidad Contable<br>▪ Actualidad Fiscal<br>▪ Actualidad Jurídica<br>▪ Actualidad Laboral<br>▪ Actualidad Mercantil<br>▪ Consejos<br>▪ Artículos de Opinión |

[ Descargado desde la Biblioteca de INEAF ]