

DISPOSICIONES**DEPARTAMENTO DE TRABAJO, ASUNTOS SOCIALES Y FAMILIAS****RESOLUCIÓN TSF/1059/2017, de 4 de abril, 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 (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 suscrito, en fechas 20 de diciembre de 2016 y 9 de marzo de 2017, por la parte empresarial por los representantes de la Asociación Catalana de Empresas de Azafatos/as y promotores/as de ventas (ACEHPV) y por los representantes de PIMEC, Pequeña y Mediana Empresa de Cataluña, y por la parte social por los representantes de la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CCOO Catalunya (COMFIA-CCOO) y por la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo UGT Catalunya (FeSMC), y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 289/2016, de 30 de agosto, de reestructuración del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

Resuelvo:

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

--2 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 4 de abril de 2017

Enric Vinaixa i Bonet

Director general de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo

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 2014-2017

Capítulo 1

Normas de configuración del convenio

Artículo 1

Representación patronal y sindical

El presente Convenio está firmado: de una parte por la Asociación Catalana de Empresas de Azafatas y Promotores/as de Ventas y PIMEC, Pequeña Y Mediana Empresa de Cataluña.

Y de la otra, las centrales sindicales por parte de la FeSMC, Federación de Servicios, Movilidad y Consumo UGT Cataluña, y por parte de CCOO, la Federación de Servicios de CCOO de Cataluña.

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, acogimiento, punto de información y soporte, promoción de productos y servicios, y acompañamiento, entendiéndose como acompañamiento, las actividades de transfers, personal shopper, hospitalitydesk 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 tipo 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 en todos los centros de trabajo que, comprendidos en el ámbito funcional de este, estén situados en el territorio de Cataluña, incluso en caso de 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 2014, y tendrá una duración de 4 años, hasta el 31 de diciembre de 2017.

Con respecto a las condiciones económicas y resto de articulado, este convenio tiene efectos retroactivos desde el día 1 de enero de 2016.

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-17118040-2017

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar este convenio con una antelación mínima de 2 meses a la fecha de su vencimiento. A fin de que la denuncia sea efectiva tendrá que hacerse mediante comunicación escrita en la otra parte, comunicación que tendrá que registrarse en el Departamento correspondiente de la Generalidad de Cataluña. Si denunciado el Convenio colectivo, y transcurrido un año desde la finalización de la vigencia del convenio anterior, no se llegara a un acuerdo a la Comisión negociadora, las partes se someterán en 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 uno muy orgánico e indivisible, que a los efectos de su aplicación, serán considerados con este carácter.

En 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, este quedará sin eficacia y tendrá que 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 dos representantes de los trabajadores y dos 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. Tener conocimiento de los acuerdos colectivos entre empresas y trabajadores en materia de modificación sustancial de las condiciones laborales, movilidad geográfica y de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en convenio.

Los acuerdos de la Comisión paritaria en cuestiones de aplicación del presente Convenio se considerarán parte de este, y tendrán la misma eficacia obligatoria. Este acuerdos se tendrán que enviar a la Autoridad laboral para registrarlos y publicarles si ocurre.

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 lo termine de 15 días (o 7 en conflictos sobre inaplicación de las condiciones pactadas en convenio) la Comisión paritaria se tiene que pronunciar por escrito, trasladando en la parte solicitante la resolución de la solicitud o, en caso de que la 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.

CVE-DOGC-B-17118040-2017

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 apoyo

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

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

Grupo 3

Oficial admón. 1ª: es la persona que actúa bajo las órdenes de una jefe y bajo su responsabilidad lleva a cabo, amb la máxima perfección burocrática, trabajos que requieren iniciativa. Es equiparable a un ejecutivo de cuentas.

Oficial admón. 2ª: es la persona con iniciativa y responsabilidad restringidas, subordinado a un jefe o a un oficial de primera, que hace trabajos de carácter secundario que sólo 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 tiene que llevar a cabo la acción, respondiendo ante la Dirección de la empresa de la buena marcha de esta, y 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 apoyo 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 apoyo.

Personal de apoyo: es aquella persona que ejerce funciones de apoyo en las acciones promocionales o publicitarias que se llevan a cabo, que puede conducir personas o materiales, o que puede tener funciones de vigilancia y apoyo a los azafatos/as y/o promotores/se, 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 sea 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 que 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, sólo 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 hubiera, la movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional. En este supuesto, la empresa podrá informar, en la medida de lo posible, 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 periodo superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, el trabajador ascenderá de grupo profesional.

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

5. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizaran funciones inferiores a las del grupo profesional,

CVE-DOGC-B-17118040-2017

estas 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 en su anterior grupo profesional.

En todo caso, el trabajador conservará la retribución correspondiente a su grupo de origen, a menos 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 lo 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 encomienda de funciones inferiores, y en este caso mantendrá la retribución de origen. No se podrá 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 periodo de prueba

Artículo 12

Ingreso

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

Artículo 13

Periodo de prueba

Las partes contratantes podrán acordar en el contrato de trabajo que suscriban y con sujeción a la regulación del artículo 14 ET, el establecimiento de un periodo de prueba, que no podrá ser superior a lo que a continuación se menciona en función de la categoría profesional del trabajador en lo 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 periodo 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, las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con hasta de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad.

Capítulo 4

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 artículo 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, a efectos de adaptar el 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 periodo 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:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) 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 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.

CVE-DOGC-B-17118040-2017

- c) Tres días laborables por la muerte de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d) Un día por traslado de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes de formación reglada, previo aviso y justificación.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, incluyéndose el ejercicio del sufragio activo, teniendo que acreditar fehacientemente los motivos y circunstancias de los mismos. Si en una norma legal o convencional figura un período determinado, hay que atenerse a lo que esta norma disponga con respecto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.
- g) 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 la otra tiene que ser el inmediatamente anterior o posterior, a elección del trabajador/a.
- h) Para las trabajadoras embarazadas, el tiempo indispensable y previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con hasta de adopción o acogimiento, para la asistencia a las sesiones de información y preparación preceptivas y para la realización de los informes psicológicos y sociales preceptivos previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que tengan que tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- i) Los trabajadores/oras tendrán derecho a 12 horas retribuidas al año para la asistencia o el acompañamiento de familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, a consultas médicas, previo aviso y justificación. En 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 efecto 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 25/2010, de 29 de julio, del Libro Segundo del Código Civil de Cataluña, relativo a la persona y a la familia.

Artículo 19

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

19.1. El trabajador con una antigüedad en la empresa al menos de un año tiene derecho que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo de no menos de cuatro meses y no más de cinco años. Este derecho sólo 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 periodo 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 acogimiento tanto, permanente como preadoptivo, 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 periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, a menos que se establezca una duración mayor por acuerdo entre empresa y trabajador o representantes de los trabajadores, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse igual por sí mismo, y no desarrolle actividad retribuida.

La excedencia prevista en el presente apartado, el periodo de duración del cual 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 generaran este derecho para 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 periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme al estipulado en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación 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

CVE-DOGC-B-17118040-2017

mencionado plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o a categoría equivalente.

No obstante, cuándo 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 parte, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parte múltiple en dos semanas más cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de muerte de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que quede del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente de lo mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar anteriormente al parto. En el supuesto de muerte del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, a menos que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

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

En 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 periodo que hubiera correspondido a la madre, lo cual será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en los cuales, por cualquier otra causa, el recién nacido haya de permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión se podrá computar, a instancias de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el recién nacido 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 los supuestos de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos 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 cual se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisionales o definitivos, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a diversos periodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutar de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

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

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

Los periodos a que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a

CVE-DOGC-B-17118040-2017

tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción, de guarda con hasta de adopción y de acogimiento, la suspensión tiene una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en los supuestos de adopción, guarda con hasta de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas cada menor a partir del segundo. Esta suspensión produce los efectos, a elección del trabajador, a partir de la resolución judicial por la cual se constituye la adopción, o bien a partir de la decisión administrativa de guarda con hasta de adopción o de acogimiento, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a diversos periodos de suspensión. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores en el país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse incluso cuatro semanas antes de la resolución por la cual 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 artículo 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 ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse en su lugar 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, guarda con hasta de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 48.7 del Estatuto de los trabajadores, el trabajador tiene derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en los supuestos de parte, adopción, guarda con hasta de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso regulados en los apartados 4 y 5 del artículo 48 del Estatuto de los trabajadores. En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponde sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el art.48.5 del ET sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente puede ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho lo puede hacer durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legalmente o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la cual se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con hasta de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por las causas mencionadas o inmediatamente después de que finalice esta suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo se puede disfrutar en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, con el acuerdo previo entre el empresario y el trabajador, y según se determine por reglamento.

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

Artículo 22

Permiso por lactancia

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

La mujer, por su voluntad, expresada formalmente anteriormente en el momento de su reincorporación después del periodo 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 ambos trabajen.

22.2. En los supuestos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, tengan que continuar

CVE-DOGC-B-17118040-2017

hospitalizados después de lo mismo, el padre o la madre tienen derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria. Asimismo y a su opción tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Si los dos progenitores trabajan en la misma empresa sólo uno de ellos podrá ejercitar estos derechos.

22.3. Cualquier trabajador que tenga a su cuidado directo un menor de ocho años, o una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial siempre que no ejerza una actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos, uno octavo 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 generaran este derecho para 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 incluso segundo grado de consanguinidad o afinidad que no ejerza ninguna actividad retribuida y que en razón de edad, accidente o enfermedad esté imposibilitada para valerse por sí mismo.

22.4. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y la reducción de jornada para tener a su cuidado 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 quince días de antelación la fecha en la cual se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 23

Principio de no discriminación

Las partes afectadas por este Convenio, y en la aplicación de lo 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 a aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que tendrá que ser asimismo 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 por la elaboración y aplicación del mencionado plan, en los términos que se fijan 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 llegar para erradicar cualquier tipo de discriminación detectada.
2. Acciones a desarrollar para cumplir los objetivos marcados.
3. Evaluación anual del Plan.

Todo eso de acuerdo con los artículos 45 y 46 y 47 de la Ley de Igualdad.

Artículo 25

Derecho laboral de las trabajadoras víctimas de la 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 derechos referidos 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

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para asistir a exámenes, así como una preferencia a escoger turno de trabajo, si este es el régimen instaurado en la empresa, cuando esté cursando con regularidad estudios para obtener un título académico o profesional.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para asistir 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 grupo profesional en la salarial del Anexo a este Convenio.

Artículo 28

CVE-DOGC-B-17118040-2017

Abono de retribuciones

Debido al complejo sistema de cierre mensual de las tareas realizadas, los salarios del personal incluido en los grupos 4 y 5 se abonarán, como fecha límite, el último día 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 los/las trabajadores/as hayan hecho entrega de los comunicados de trabajo realizados con suficiente antelación. Para el personal incluido en los grupos 1,2 y 3, el pago se efectuará el último día hábil del mes en curso.

Artículo 29

Incremento salarial

Para los años 2014 y 2015 no hay ningún incremento salarial con respecto a las salariales de 2013.

Para el año 2016 se incrementarán las salariales publicadas del año 2013 en un 1%.

Para el 2017, se incrementarán las tablas salariales del año 2016 en un 1%

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

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 mediante 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/oras será de 20 euros por día de disponibilidad.

Artículo 34

Pagas extraordinarias

Todos los trabajadores tendrán derecho a dos pagas extraordinarias el año, equivalentes cada una de ellas al

CVE-DOGC-B-17118040-2017

importe de treinta días de su salario base según anexo, denominadas junio y Navidad, y que se abonarán por las empresas el 30 de junio y el 31 de diciembre respectivamente.

Si el tiempo de servicios del trabajador en la empresa es inferior al año, se abonarán 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

Este 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 cumplida, se abonará a razón de las horas efectivamente brigadas en horario nocturno.

Artículo 36

Plus de vestuario

Este se abonará al personal englobado en los grupos profesionales 4 y 5, y consistirá en una cantidad por día laborable, quedando recogida esta cantidad en las tablas anexas 1 y 2. Cuando la jornada no sea cumplida, el plus de vestuario se abonará igualmente cumplido, 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 esta cantidad en las tablas anexas 1 y 2. Cuando la jornada no sea cumplida, el plus de transporte se abonará igualmente cumplido, 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 cumplida, 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 en 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, en razón del trabajo, tengan que desplazarse fuera de la localidad del centro de trabajo o de su domicilio, y tengan que realizar comidas o pernoctar, se los abonarán en concepto de dietas y

CVE-DOGC-B-17118040-2017

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

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 para estos trabajadores su uso.

Los uniformes también podrán ser proporcionados por la empresa cliente en 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 lo ha recibido; del contrario, la empresa podrá resarcirse económicamente, excepto en aquellos casos en que el daño producido en el 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, pues la finalización de este contrato será siempre la del servicio por el cual el trabajador ha sido contratado.

Artículo 43

Contrato eventual

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

Artículo 44

Contrato fijo-discontinuo

Se el personal contratado en jornada parcial o completa para la realización de trabajos intermitentes o periódicos (cíclicos o esporádicos) tanto para actividad de temporada, como por otros de la empresa, que no exijan la prestación de servicios todos los días del año.

Los periodos de cada actividad, son imprecisos en el tiempo, e incluso en la permanencia de la misma actividad, dependiendo de cada empresa y circunstancias varios y por eso, las condiciones del contrato fijo-discontinuo se pactarán, de acuerdo con lo que establezca la ley y este convenio, y en caso que haya, con la

CVE-DOGC-B-17118040-2017

representación legal de los trabajadores de la empresa.

Las empresas podrán contratar a una misma persona para cada una de las actividades o varias personas, de forma libre.

La empresa tendrá que llamar al/la trabajador/a con una antelación mínima de 3 días al inicio de la actividad, salvo en casos de urgencia que podrá ser con 24 horas, con comunicación por escrito con los medios que se acuerde en cada caso al inicio de la relación.

En caso que el trabajador/a sea llamado con 24 horas de antelación y rechace la convocatoria este hecho no supondrá la extinción de la relación.

En su caso, para un mismo puesto de trabajo, ante trabajadores con el mismo perfil, tendrá prioridad el trabajador más antiguo en la empresa.

La distribución horaria concreta para cada actividad y trabajador, se concretará al inicio de la prestación de trabajo con el correspondiente llamamiento.

La empresa no estará obligada a hacer el llamamiento en el caso que pueda realizar la actividad con el personal fijo de que disponga en aquel momento, o que en aquella campaña o actividad necesite menos personal fijo discontinuo de lo que tiene contratado.

Se entenderá como extinción del contrato cuándo la falta de llamamiento se produzca durante más de un año.

No se entenderá como extinción del contrato durante el primer año la falta de llamamiento del trabajador.

En caso de crearse nuevos puestos de trabajo de carácter fijo y no discontinuo, aquellos trabajadores contratados en régimen de fijo-discontinuo tendrán prioridad para acceder.

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, teniendo que mantenerse un mínimo del 60% de la plantilla de estos grupos en este tipo de contrato.

Capítulo 8

Preaviso de fin de contrato o de cese

Artículo 46

Preaviso de fin de contrato

Las empresas tendrán que 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:

- a) Grupo 1 y 2: 30 días naturales.
- b) Grupo 3: 15 días naturales.
- c) Grupo 4 y 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 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 sufre, y como respuesta delante de 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. Eso distingue el acoso de los acercamientos personales libremente aceptados, basados por lo 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 adecuadas a tal efecto.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse ante cualquier instancia administrativa o judicial, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso sexual delante de 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 averiguar 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 hacer no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los que intervengan, practicándose todas cuantas diligencias se consideren oportunas para el esclarecimiento de los hechos.

Durante el proceso, que se tendría que efectuar en un plazo máximo de diez días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, para 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 que se dispone en los artículos 51 y 52 de este convenio.

Artículo 50

Tipificación de las faltas

Leves

CVE-DOGC-B-17118040-2017

1. 1 falta de puntualidad.
2. No comunicar en 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 limpieza personal.
3. No llevar 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 periodo 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 periodo 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 en lo 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.
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 sueldo y trabajo de 1 día.

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

Faltas muy graves

- a) Despido para el personal incluido en los grupos 4 y 5.
- b) Despido o suspensión de trabajo y sueldo de hasta 60 días para el personal incluido en el 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.

CVE-DOGC-B-17118040-2017

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, ante las divergencias que puedan surgir en la resolución de los conflictos planteados por empresas o trabajadores 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 de las condiciones pactadas en convenio del artículo 82.3 del ET.

Artículo 54

Inaplicación de las condiciones pactadas en el convenio

Cuando concurren 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 condiciones de trabajo previstas en este convenio de acuerdos 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, estos pueden atribuir su representación a una comisión designada de conformidad con lo que dispone el artículo 41.4 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 citada. El acuerdo de inaplicación no puede dar lugar a 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 procede, 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 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 esta 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 estos no hayan solucionado la discrepancia, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 82.3 ET.

Artículo 55

Dignidad personal

Las partes 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 el poder-se negar a aceptar un trabajo, si considera que esta 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 que los servicios de vigilancia de la salud

CVE-DOGC-B-17118040-2017

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.

La Asociación Catalana de Azafatas y Promotores/as de Venta llevará un registro de las calificaciones de aptos o no aptos para los diferentes puestos 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 hasta exclusivamente preventivos, con absoluto respeto al derecho a la intimidad, y en especial cumpliendo todo aquello que establece la ley de protección de datos.

En este registro depositado a 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 registro 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 puesto de trabajo.

Asimismo, 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 puesto de trabajo, el contenido del examen a realizar y su periodo de validez, que en ningún caso será superior a 12 meses.

A la iniciar una relación laboral, la empresa consultará el registro 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 registrará 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 dos meses.

Esta vigilancia de la salud tiene que ser voluntaria, excepto en los casos regulados por el apartado 1 del artículo 22 de la Ley de prevención de riesgos laborales, los resultados tienen que ser comunicados a los trabajadores y no podrán ser utilizados con finalidades discriminatorias.

Artículo 57

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 los afecten directamente.

Se informará a los trabajadores del contenido y vigencia del presente Convenio colectivo y de aquellas cuestiones relativas al ámbito laboral y puesto de trabajo. Asimismo, las partes promoverán la formación en prevención de riesgos laborales relativa al puesto de trabajo ocupado así como de 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, en las medidas de en caso de emergencias, a la utilización de equipos y a las capacitaciones específicas, con especial referencia a todos los riesgos que comporte el puesto 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 y 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 otro tipo de formación profesional.

CVE-DOGC-B-17118040-2017

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

Anexo 1					
Año 2016					
Incremento salarial articulo 29 Convenio incremento del 0,5%					
Tablas salariales contratos superiores a 5 dias					
*SBM Salario base mes; PJ: Paga junio; PN: Paga Navidad; PTPT: Plus TPT					
	SBM	PJ	PN	PTPT	
Grupo d1 (Gerente)	1.384,22	1.384,22	1.384,22	116,96	
Grupo 2					
Nivel 1 (Jefe de departamento)	1.121,56	1.121,56	1.121,56	116,96	
Nivel 2 (Comercial)	1.082,13	1.082,13	1.082,13	116,96	
Grupo 3					
Nivel 1 (of. adm 1ª)	1.030,58	1.030,58	1.030,58	116,96	
Nivel 2 (of. adm 2ª)	1.006,11	1.006,11	1.006,11	116,96	
Nivel 3 (aux. adm)	785,74	785,74	785,74	116,96	
*SBM: Salario base mes; PJ: Paga junio; PN: Paga Navidad; PVD: Plus vestuario dia; PTPTD: Plus TPT dia					
	SBM	PJ	PN	PVD	PTPTD
Grupo 4					
Nivel 1 (coordinador/a)	1.124,28	1.124,28	1.124,28	3,50	3,83
Nivel 2 (Ay. de coordin.)	982,60	982,60	982,60	3,50	3,83
Grupo 5					
Nivel 1 (azafato/a)	797,79	797,79	797,79	3,50	3,83
Nivel 2 (promotor/a, personal de acogida)	658,92	658,92	658,92	3,50	3,83
Nivel 3 (pers. de soporte)	658,92	658,92	658,92	3,50	3,83

CVE-DOGC-B-17118040-2017

Anexo 2				
Tablas salariales contratos inferiores a 6 dias				
	SBD	PPPED	PVD	PTPTD
Grupo 4				
Nivel 1 (coordinador/a)	51,08	8,39	3,50	3,83
Nivel 1 (coordinador/a)	51,08	8,39	3,50	3,83
Nivel 2 (Ay. Coordinación)	44,69	7,35	3,50	3,83
Grupo 5				
Nivel 1 (azafato/a)	37,97	6,24	3,50	3,83
Nivel 2 (promotor/a, personal de acogida)	24,49	4,03	3,50	3,83
Nivel 3 (pers. de soporte)	21,67	3,62	3,50	3,83
Dietas y desplazamientos				
Media dieta			15,73	
Dieta completa				
Nacional	sin pernoctación		34,23	
	con pernoctación		68,46	
Internacional	sin pernoctación		62,94	
	con pernoctación		119,60	
Locomoción 0,23 el quilometraje				

Anexo 1
Año 2017
Incremento salarial articulo 29 Convenio Incremento del 0,5%
Tablas salariales contratos superiores a 5 dias

CVE-DOGC-B-17118040-2017

*SBM SalariO base mes; PJ: Paga junio; PN: Paga Navidad; PTPT: Plus TPT					
	SBM	PJ	PN	PTPT	
Grupo d1 (Gerente)	1.398,06	1.398,06	1.398,06	118,13	
Grupo 2					
Nivel 1 (Jefe de departamento)	1.132,78	1.132,78	1.132,78	118,13	
Nivel 2 (Comercial)	1.092,96	1.092,96	1.092,96	118,13	
Grupo 3					
Nivel 1 (of.adm 1ª)	1.040,89	1.040,89	1.040,89	118,13	
Nivel 2 (of.adm 2ª)	1.016,17	1.016,17	1.016,17	118,13	
Nivel 3 (aux. adm)	793,60	793,60	793,60	118,13	
*SBM: Salario base mes; PJ: Paga junio; PN: Paga Navidad; PVD: Plus vestuario dia; PTPTD: Plus TPT dia					
	SBM	PJ	PN	PVD	PTPTD
Grupo 4					
Nivel 1 (coordinador/a)	1.135,52	1.135,52	1.135,52	3,54	3,87
Nivel 2 (Ay. de coordin.)	992,42	992,42	992,42	3,54	3,87
Grupo 5					
Nivel 1 (azafato/a)	805,77	805,77	805,77	3,54	3,87
Nivel 2 (promotor/a, personal de acogida)	665,51	665,51	665,51	3,54	3,87
Nivel 3 (pers. de soporte)	665,51	665,51	665,51	3,54	3,87
Anexo 2					
Tablas salariales contratos inferior a 6 dias					
	SBD	PPPED	PVD	PTPTD	
Grup 4					
Nivel 1 (coordinador/a)	51,59	8,48	3,54	3,87	
Nivel 2 (ay. coordinación)	45,14	7,43	3,54	3,87	
Grup 5					
Nivel 1 (azafato/a)	38,35	6,30	3,54	3,87	

CVE-DOGC-B-17118040-2017

Nivel 2 (promotor/a, personal de acogida)	24,74	4,07	3,54	3,87
Nivel 3 (pers. de soporte)	21,89	3,65	3,54	3,87
Dietas y desplazamientos				
Media dieta			15,88	
Dieta completa				
nacional	sin pernoctación		34,57	
	con pernoctación		69,14	
Internacional	sin pernoctación		63,57	
	con pernoctación		120,80	
Locomoción 0,23 el kilómetro				

(17.118.040)