

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

6883 *Resolución de 12 de abril de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de British American Tobacco España, SA.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa British American Tobacco España, SA (código de convenio n.º 90007152011991), que fue suscrito con fecha 8 de octubre de 2021, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 12 de abril de 2022.—La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

CONVENIO COLECTIVO DE BRITISH AMERICAN TOBACCO ESPAÑA, SA

CAPÍTULO I

Normas de integración del convenio

Artículo 1. *Ámbito personal, funcional y territorial del convenio.*

El presente convenio colectivo es aplicable a todos los trabajadores y trabajadoras de British American Tobacco España, SA, con la excepción del personal directivo, a todas las actividades de la Empresa por lo que el Convenio tiene carácter interprovincial.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor y causará todos los efectos que le son propios desde el día de su fecha, y permanecerá vigente, hasta el 30 de junio de 2022, salvo que para alguna cláusula específica su propio texto señale otra fecha de vigencia o caducidad.

Artículo 3. *Denuncia del convenio.*

Con una antelación mínima de 90 días naturales antes del vencimiento del presente Convenio, cualquiera de las partes podrá comunicar a la otra, por escrito, la denuncia del Convenio, a su término legal. De no producirse la expresada denuncia, el Convenio se considerará automáticamente prorrogado por anualidades sucesivas.

Denunciado el convenio y transcurrido un año y nueve meses desde la fecha de su vencimiento sin haber acordado uno nuevo, este perderá vigencia y se aplicará a toda la empresa, si lo hubiere, el convenio de ámbito superior que fuera de aplicación.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

Todos los pactos y condiciones del presente convenio colectivo se entienden vinculados a la totalidad del mismo, por lo que la no aceptación o la impugnación que prosperase de cualquiera de sus cláusulas supondrían la del conjunto de todas ellas, obligándose las partes en tal caso a nuevas negociaciones. No obstante, si el pacto no aceptado o impugnado no fuera sustancial, sino accesorio en la relación colectiva de trabajo, las partes limitarían su negociación al contenido del mismo y, en su caso, de las cláusulas con él relacionadas.

Artículo 5. *Derechos adquiridos y condiciones más beneficiosas.*

Para todo lo no expresamente pactado en el vigente convenio colectivo, continuarán en vigor los convenios, pactos y normas de carácter general, salvo en lo que se oponga a lo aquí pactado o se explice como derogado y condición a condición.

CAPÍTULO II

Organización y condiciones del trabajo

Artículo 6. *Organización del trabajo.*

Corresponde a la Empresa, dentro del marco del Estatuto de los Trabajadores y la legislación vigente, organizar y distribuir el trabajo dentro de cada uno de sus centros. En los asuntos de su competencia serán consultados los representantes de los trabajadores.

Artículo 7. *Ingresos.*

En los procesos de selección de personal del exterior, afectados por el convenio colectivo, serán comunicados al Comité de Empresa para que exponga su opinión.

Artículo 8. *Promociones.*

En relación con los procesos de promoción del personal afecto por el convenio colectivo, la Empresa facilitará a los trabajadores/as el acceso a las políticas internas aprobadas por la Dirección que, en su caso, se encuentren en vigor y las previstas en el presente convenio colectivo.

Artículo 9. *Trabajos de superior categoría.*

1. Por necesidades organizativas de producción o de contratación, el trabajador/a podrá ser destinado a ocupar un puesto de superior categoría a la que tuviera reconocida, por un plazo que no exceda de seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, teniendo derecho a percibir mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función que realmente desempeña.

2. Transcurrido dicho período el trabajador/a tendrá derecho a que se le reconozca la clasificación profesional adecuada, pudiendo reclamar a la Empresa y, si ésta no

resolviese favorablemente al respecto, en un plazo de 15 días, y previo informe, en su caso, de los representantes legales de los trabajadores, podrá reclamarla ante la jurisdicción competente, y surtirá efectos, si es estimada la reclamación y una vez sea firme la reclamación correspondiente, a partir del día en que el interesado solicitó por escrito, su adecuada clasificación.

Artículo 10. *Trabajos de inferior categoría.*

La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, de forma excepcional, podrá destinar a un trabajador/a realizar tareas inferiores, no correspondientes a su grupo profesional, sólo si existen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen, por el tiempo imprescindible, y siempre que no existan otros trabajadores/as pertenecientes a un grupo profesional inferior al suyo, comunicando dicha medida a los representantes legales de los trabajadores, así como las causas que lo motivan y el tiempo de duración de la misma. En esta situación el trabajador/a seguirá percibiendo la remuneración que, por su puesto y función anterior, le corresponda.

Artículo 11. *Movilidad geográfica.*

La aplicación de la Movilidad Geográfica se efectuará con sujeción a lo dispuesto en la normativa aplicable.

CAPÍTULO III

Contratación y formación profesional

Artículo 12. *Contratación.*

Serán de aplicación a las diferentes modalidades de contratación los siguientes apartados:

1. Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada en el mismo, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada efectiva que se realice.
2. Todos los trabajadores/as disfrutarán de las mismas licencias o permisos, vacaciones retribuidas, regímenes de descanso semanal, pagas extraordinarias, opción a cursos de formación y mismo porcentaje en concepto de incentivos, bonus, etc., siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato en proporción al tiempo efectivamente trabajado y del carácter divisible o indivisible de las prestaciones que pudieran corresponderles.

Artículo 13. *Modalidades de contratación.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 14. *Período de prueba.*

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso, podrá exceder de lo establecido en la siguiente escala:

- Seis meses para los técnicos titulados.
- Cuatro meses para el personal de ventas.
- Tres meses para el personal administrativo.
- Un mes para el resto del personal.

Artículo 15. *Formación profesional.*

Las partes firmantes asumen el ejercicio de los derechos sindicales de información, consulta y seguimiento, recogidos en la normativa en vigor para los planes de formación en la empresa.

CAPÍTULO IV

Clasificación del personal

Artículo 16. *Clasificación del personal.*

La clasificación del personal que se detalla en los siguientes artículos, hay que considerarla como meramente enunciativa, sin que suponga la obligación de cubrir o tener cubiertos todos los puestos o grupos que se detallan, lo cual irá en función de la entidad y el volumen o actividad de la empresa. Sin embargo, el hecho de que exista un trabajador/a que realice las funciones descritas en la definición de un grupo profesional, implicará que el mismo sea remunerado, por lo menos, de acuerdo con la retribución asignada al nivel retributivo correspondiente, siendo clasificado cuando legalmente proceda.

Artículo 17. *Grupos y categorías profesionales.*

El personal que presta sus servicios en British American Tobacco España, SA se clasificará de acuerdo con las funciones que realice, dentro de alguno de los grupos profesionales siguientes:

1. Grupo Profesional A.
2. Grupo Profesional B.
3. Grupo Profesional C.

Artículo 18. *Grupos profesionales. Definición.*

Los criterios generales que se definen a continuación contienen la definición de funciones propias del contrato de trabajo y de las funciones que desempeña.

La formación contiene la titulación mínima necesaria para ser contratados dentro del grupo correspondiente. No obstante, podrá contratarse para Grupo B y C, trabajadores/as con titulación universitaria propia del grupo A, con el objeto de facilitar la carrera profesional dentro de la empresa.

1. Grupo Profesional A:

Criterios generales: Realizan labores propias y características de su titulación con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Participan en la definición de objetivos concretos a alcanzar en un campo determinado y establece normas, guías y estrategias conforme a los principios de la empresa. Coordina, planifica y dirige las funciones realizadas por el personal a su cargo, si los tuviese, y responde de su formación.

Formación: Titulación académica de grado superior, doctorado, ingeniería, licenciatura, grado o diplomatura expedida por la escuela o facultad, o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional.

2. Grupo Profesional B:

Criterios generales: Dicho grupo profesional engloba a aquellos trabajadores/as que desarrollan labores comerciales y de promoción de los productos de British American Tobacco España, SA a terceros, o aquellos trabajadores/as que con o sin

responsabilidad de mando, realizan tareas en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas.

Formación: Titulación universitaria de grado o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior.

3. Grupo Profesional C:

Criterios generales: Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mando o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de la empresa, normalmente con supervisión, pero con conocimientos profesionales, con un periodo de adaptación generalmente desarrolladas como labores operacionales o de campo.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente, o Enseñanza Secundaria Obligatoria, o Formación Profesional 2 o complementada con una experiencia dilatada, formación específica en el puesto de trabajo.

CAPÍTULO V

Régimen económico

Artículo 19. *Tabla salarial.*

Se establece una tabla salarial unificada de aplicación a toda la plantilla de British American Tobacco España, SA cuyos conceptos se detallan en los artículos que siguen. Como concepto de aplicación singular o «ad personam», la tabla salarial contempla el posible devengo del concepto «Complemento Personal».

Para cada uno los años 2020 y 2021 se establece un incremento del 1% de la masa salarial para cada uno de los años. Si el IPC publicado respectivamente a 31/12/2020 y 31/12/2021 fuera superior al 1%, la empresa abonará el 50% de la diferencia entre el 1% y el IPC.

La subida salarial será con carácter retroactivo.

Para el periodo 1 de abril de 2022 a 30 de junio de 2022 se mantendrá lo negociado anteriormente (1%) y será revisado en la nueva negociación del Convenio, teniendo carácter retroactivo a 1 de abril de 2022 el resultado de dicha negociación

Las subidas salariales se llevarán a cabo en la siguiente nómina a la firma del presente Convenio (para los años 2020/2021), con carácter retroactivo al mes de abril de 2020 y 2021 respectivamente.

Las subidas salariales se llevarán a cabo en la nómina del mes de abril de cada año teniendo efecto a partir de dicha fecha.

Se adjunta como anexo II la tabla salarial definitiva para el año 2020, y como anexo III y IV las tablas salariales provisionales para 2021 y para el periodo de 1 de abril a 30 de junio de 2022, condicionadas a la publicación del IPC definitivo para cada año respectivo y que han sido calculadas conforme a los índices pactados en este artículo.

A partir del día 1 de julio de 2022 la empresa y el Comité de Empresa negociarán la posibilidad de una revisión salarial complementaria para su aplicación en los años 2021 y primer semestre de 2022. En caso de que las partes no alcancen un acuerdo se mantendrán las condiciones pactadas en los párrafos segundo y tercero de este artículo

Artículo 20. *Conceptos retributivos integrantes de la tabla salarial.*

Los conceptos retributivos de aplicación general en British American Tobacco España, SA son: el salario base y el bono anual con el alcance y las cuantías que se indican en los artículos siguientes y anexo. Se incluyen para determinados puestos de trabajo incentivos por resultados o complementos por calidad o cantidad de trabajo.

Artículo 21. Salario base.

La retribución básica del trabajo en British American Tobacco España, SA viene determinada por el Salario Base del trabajador/a que, aunque se expresa en una cantidad anual bruta, se entiende de devengo diario (es decir, es el resultado de dividir dicho monto anual por 420 días anuales que incluyen las dos pagas extraordinarias).

Artículo 22. (Queda sin contenido).

Según lo negociado en el anterior convenio vigente para el periodo 2016-2019 (BOE de fecha 13 de junio de 2017), no se devengarán más premios por antigüedad, sin perjuicio de los derechos adquiridos por cada trabajador en aquella fecha. Queda extinguido el devengo futuro de premios de antigüedad.

Artículo 23. Pagas extraordinarias.

La Empresa abonará a sus trabajadores/as dos Pagas Extraordinarias cuyo importe será el correspondiente a una catorceava parte de los conceptos Salario Base, Antigüedad y Complemento Personal, de acuerdo a lo siguiente:

– Paga de junio:

Será satisfecha el día 15 de junio de cada año o laborable más próximo. Su período de devengo será el comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio del año natural.

– Paga de diciembre:

Será satisfecha el día 15 de diciembre de cada año o laborable más próximo. Se devengará en el período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre del año natural.

Al personal de nuevo ingreso o al que cese en el transcurso del año, se le abonarán las pagas extraordinarias calculando la parte proporcional por días al tiempo trabajado.

Artículo 24. Bono anual.

Al objeto de alinear a toda la compañía en la consecución de los objetivos marcados en el Plan de la Compañía, se incluye a todo el personal afecto a este Convenio en la política del Bono anual definido para los empleados/as no afectados, en términos retributivos, al convenio colectivo y con los valores reflejados en el anexo.

Sin perjuicio de lo expuesto, los trabajadores de la Fuerza de Ventas se excluyen del Bono anual, al resultarles de aplicación el sistema de incentivos del Departamento de Ventas.

El bono anual será determinado por año natural. Su devengo y su abono se efectuará en la nómina del mes de marzo siguiente al cierre del ejercicio.

El bono anual retribuye la productividad y la permanencia del empleado/a en la Compañía. En consecuencia, lo devengarán y percibirán única y exclusivamente los empleados/as que permanezcan en la Empresa hasta el 31 de marzo del año siguiente al cierre del ejercicio. Las reglas que lo definen, los objetivos para su consecución, así como las ratios que determinan su cuantía están incluidas en la política de la Empresa para este concepto. Únicamente cuando un empleado/a deje la Compañía por causa no imputable a su voluntad que no sea derivada de despido declarado procedente, percibirá la parte proporcional de Bono anual devengado a la fecha de la baja.

Artículo 25. Horas extraordinarias.

1. La Empresa observará con el máximo rigor el cumplimiento de los límites numéricos de realización de horas extraordinarias con el fin de orientarse a su supresión

total y reforzar la tendencia a la conversión del empleo temporal en empleo fijo, en cualquiera de sus modalidades legales:

a) Las horas extraordinarias que se realicen en British American Tobacco España, tendrán la consideración de voluntarias y se abonarán con un incremento del 25 por 100 sobre el salario que corresponda a la hora ordinaria de cada uno de los diferentes niveles salariales, con exclusión de la antigüedad y con arreglo a la siguiente fórmula: Salario Base dividido entre mil seiscientos ochenta horas de trabajo anuales, por ciento veinticinco, dividido entre cien.

Cuando las horas extras se realicen los sábados, las mismas sufrirán un incremento del 35 por ciento y, en los supuestos de realización de horas extraordinarias durante días festivos o nocturnos, las mismas se incrementarían en un 50 por ciento sobre la hora ordinaria, siempre de conformidad con la fórmula establecida anteriormente.

b) Se establece la posibilidad, siempre que medie acuerdo entre las partes, de compensar la realización de horas extraordinarias por períodos iguales de tiempo libre de disfrute del trabajador/a

c) Proseguirá la política de supresión de horas extraordinarias.

d) Se evitará en lo posible la acumulación de horas extras en un mismo trabajador/a

2. No obstante lo establecido en el número anterior, con el fin de observar el principio exigido en el párrafo 1.º de este Artículo y respetar las limitaciones de aplicación de incrementos salariales en los términos que se recogen en la Cláusula de Incremento y Revisión Salarial, durante la vigencia del Convenio el importe correspondiente al salario de las horas extraordinarias, sea cual fuere la clase o tipo de las que se realicen, no podrá sufrir incremento alguno.

Artículo 26. *Incentivo ventas.*

Se abonará de acuerdo con el reglamento de los Departamentos de Ventas en vigor en cada momento.

Artículo 27. *Suplidos.*

Los suplidos derivados de la actividad que realizan los trabajadores/as del Departamento de Ventas, se regulan en los pactos establecidos en dicho Departamento.

Artículo 28. *Pago de haberes.*

El abono de las retribuciones periódicas se realizará en todos los centros de la Empresa el día 26 de cada mes o el día laborable más próximo, si éste fuera festivo.

Artículo 29. *Cierre de la nómina.*

El cierre de la nómina, es decir, el período a considerar para el cálculo de los haberes del trabajador/a en función de las posibles variables de asistencia, horas extraordinarias, etc., se producirá el día 15 del mes.

CAPÍTULO VI

La prestación laboral

Artículo 30. *Jornada Laboral.*

La jornada laboral de aplicación general en British American Tobacco España, SA es de 37,5 horas a la semana, realizándose la misma en el período comprendido entre lunes y viernes, ambos incluidos.

El tiempo de descanso en la jornada continuada se fija en 15 minutos diarios, a disfrutar conforme a los turnos determinados para cada caso.

A efectos de distribución irregular de la jornada, se estará al porcentaje de jornada irregular previsto en el Estatuto de los Trabajadores, salvo que por acuerdo entre las partes se establezca una jornada superior.

Con respecto al régimen de Teletrabajo y Trabajo a Distancia, Empresa y Representación Legal de los Trabajadores negociarán el régimen de aplicación de conformidad con lo previsto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia publicada en el BOE del 10 de julio de 2021.

Hasta la aplicación del régimen que se pacte, regirá el sistema de teletrabajo como sigue:

A solicitud del trabajador/a con una antelación mínima de 10 días, podrá solicitar a su responsable directo la prestación del servicio el régimen de teletrabajo por causa justificada.

El responsable podrá rechazar la petición cuando afecte a la prestación del servicio de su departamento.

Esta petición de teletrabajo no podrá exceder de 1 día al mes y en ningún caso será acumulable. El trabajador/a en teletrabajo no podrá realizar horas extraordinarias, quedando prohibida la prestación de las mismas durante esta jornada. Como consecuencia en ningún caso generará retribución por este concepto.

Artículo 31. *Horarios de trabajo.*

La jornada diaria se adecua a alguna de las siguientes modalidades y horarios:

1. Horario de trabajo en jornada partida para personal de oficinas:

Se establece el siguiente horario de trabajo bajo la filosofía de flexibilidad horaria para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral y mejora de la producción:

– De lunes a jueves:

- Tiempo de presencia 7 horas 45 minutos.
- Horas de obligada presencia:
 - o De 10:00 a 16:45 (1 hora de comida incluida).
 - o 2 horas adicionales a realizar entre:

- Las 8:00 y las 10:00 o,
- Las 16:45 y las 18:45.

– Viernes:

- Tiempo de presencia 6 horas 30 minutos.
- Horas de obligada presencia: De 10:00 a 14:30.
 - o 2 horas adicionales a realizar entre:
 - Las 08:00 y las 10:00 (Sin comida) o,
 - Las 14:30 y las 17:30 (1 hora de comida incluida sólo para salidas a partir de las 16:30).

En el período comprendido entre el 1 y el 31 de agosto:

– De lunes a viernes:

- Tiempo de presencia 7 horas.
- Horas de obligada presencia:

o De 10:00 a 15:00.

o 2 horas a realizar entre:

- Las 8:00 y las 10:00 o,
- Las 15:00 y las 18:00 (1 hora de comida incluida sólo para salidas a partir de las 17:00).

2. Horario de trabajo para Departamento de Ventas y almacenes:

Se ajustará al más efectivo horario comercial, de acuerdo con lo vigente hasta la fecha, respetando la jornada de 37,5 horas.

Artículo 32. *Festivos.*

Anualmente, y al margen de las festividades que con carácter general se especifiquen en los calendarios laborales, se conceden dos días festivos adicionales retribuidos. La fecha de su disfrute se fijará por acuerdo entre la Dirección y los Representantes Legales de los Trabajadores. Igualmente se considerarán jornadas festivas los días 24 y 31 de diciembre o laborable inmediato posterior. El día 5 de enero también se considerará festivo, pasando, en el caso de no ser día laborable, a incrementarse el saldo de vacaciones anuales en un día adicional.

Artículo 33. *Licencias y permisos.*

El trabajador/a, previo aviso y justificación, únicamente podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempos siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de contraer matrimonio.
- b) Por fallecimiento o para atender al sujeto causante de la enfermedad grave de familiares, tendrá derecho a disfrutar de los días naturales que a continuación se detallan:

| Parentesco | Fallecimiento | | Enfermedad grave | |
|--|----------------|----------|------------------|----------|
| | Consanguinidad | Afinidad | Consanguinidad | Afinidad |
| Cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrita en el Registro correspondiente. | – | 6 | – | 5 |
| Padres. | 6 | 2 | 5 | 2 |
| Hijos. | 6 | 2 | 5 | 2 |
| Abuelos. | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Hermanos. | 3 | 2 | 2 | 2 |
| Nietos. | 2 | 2 | 2 | 2 |

Aquellos trabajadores/as que por el desplazamiento tengan que pernoctar fuera de la provincia donde se sitúa su centro de trabajo, tendrán derecho a dos días naturales adicionales. En todo caso deberá acreditarse tanto la causa de la licencia como su aplicación a los fines previstos, cuando así lo requiere la empresa.

c) En el caso de que un hijo/a o hermano/a del trabajador/a de la Compañía contrajese matrimonio en un día laborable de lunes a viernes, éste/a tendrá derecho a

disfrutar de ese día de permiso. Este mismo derecho podrá ejercerlo en el supuesto de matrimonio del padre o de la madre.

d) En caso de fallecimiento de parientes de tercer grado (tíos y primos) por consanguinidad o afinidad, el trabajador/a tendrá derecho a disponer del día completo para la asistencia al sepelio, debiendo justificar tanto el fallecimiento como el desplazamiento para tal fin.

e) Con el fin de asistir al entierro de un trabajador/a o de su cónyuge, pareja de hecho debidamente inscrita en el Registro correspondiente padres o hijos/as, se constituirá una comisión compuesta por trabajadores/as de la misma dependencia del afectado, siempre que el lugar del sepelio no obligue a pernoctar y se asista durante la jornada laboral.

Integrarán dicha comisión cinco trabajadores/as, al margen de la representación de la Empresa, en caso de fallecimiento de personal de la Empresa, y tres, en el de los familiares indicados. Los miembros de tales comisiones no sufrirán descuento alguno en sus emolumentos por asistencia al sepelio.

f) Un día por traslado del domicilio habitual.

g) El trabajador/a, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo durante un período máximo de 12 días laborables, percibiendo en dicho tiempo el 75% de su salario base, en los casos comprobados de enfermedad grave e intervención quirúrgica de cónyuge, pareja de hecho debidamente inscrita en el Registro correspondiente descendientes o ascendientes del trabajador/a, y cuando éste/a sea la única persona que puede atender a ese familiar.

A este derecho podrán acogerse los trabajadores/as durante las dos semanas siguientes al disfrute del permiso por nacimiento o cuidado de menor, en la especialidad de disfrute por maternidad o paternidad.

h) En caso de necesidad debidamente justificada y apreciada por la Empresa, el trabajador/a podrá solicitar, sin derecho a remuneración alguna, diez días laborales de licencia al año, siendo posible fraccionarlos por periodos no superiores a 5 días, debiendo preavisar siempre que las circunstancias lo permitan con un plazo de al menos quince días.

i) En el supuesto de exámenes académicos, se concederá un máximo de tres días de permiso retribuido del total de los necesarios, debiendo acreditar tanto la convocatoria como la asistencia al examen que motiva el disfrute del permiso.

j) Las trabajadoras y/o los trabajadores en las dos semanas posteriores a la reincorporación de la baja por nacimiento y cuidado de menor y con el objeto de facilitar su reincorporación al trabajo, podrán solicitar el disfrute de jornada continuada, que se realizará en idéntica forma que la prevista en el artículo 31 para la jornada del mes de agosto.

k) El trabajador/a podrá solicitar el permiso de lactancia retribuido, hasta que el menor cumpla 9 meses, de forma acumulada por un periodo de hasta 15 días. Este permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen en British American Tobacco España, SA

l) Los trabajadores podrán disfrutar de permiso de paternidad retribuido por el plazo de 8 semanas ininterrumpidas en 2020 y 16 semanas para 2021, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

ll) El tiempo indispensable para asistir a actos relacionados con la vida académica de hijos. Este permiso no podrá disfrutarse más de tres veces en cada año natural, y deberá ser recuperado en el plazo de los 15 días laborables siguientes, en la forma que se acuerde con el responsable del departamento.

Las situaciones no contempladas en este artículo, serán tratadas de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Igualdad y Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.

m) No serán consideradas como causas de despido las faltas de asistencia al trabajo por causa de detención policial o la prisión preventiva, mientras no haya sentencia firme condenatorio.

Para el inicio del cómputo de días de permiso previstos en el presente artículo, se partirá de la fecha del hecho causante, computándose como día completo de permiso los casos de haber trabajado menos de media jornada.

Artículo 34. *Vacaciones.*

El personal con al menos un año de antigüedad en la Empresa tendrá derecho al disfrute ininterrumpido o fraccionado de un mínimo de 22 días laborables de vacaciones retribuidas. A efectos de liquidaciones y para el personal de nuevo ingreso, el período de devengo de las vacaciones anuales es el que media entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año en curso. Por lo tanto, el personal que ingresare en la Empresa con posterioridad al 1 de enero disfrutará la parte proporcional del tiempo de vacaciones.

Una vez fijadas las fechas de vacaciones de un trabajador/a, en los cambios de fecha que se produjeran por requerimiento de la Empresa, se compensarán los posibles perjuicios económicos que se ocasionaran por gastos incurridos en cancelaciones de reservas.

De acuerdo con la legislación vigente, las fechas de vacaciones se darán a conocer con dos meses de antelación.

Si la Empresa rechazara alguna de las fechas de vacaciones solicitadas por los trabajadores/as, deberá comunicar el motivo al trabajador/a afectado.

La primera semana del año, de 1 a 7 de enero inclusive, será de disfrute obligatorio para todos los trabajadores de la Empresa. El resto de vacaciones se disfrutaran preferentemente, salvo en el caso del personal de Ventas, en los meses de julio, agosto o septiembre de cada año.

El cuadro de vacaciones del personal de Ventas se estudiará por los Gerentes de Área en colaboración con los trabajadores/as, primando para este objetivo el desenvolvimiento normal de las funciones de cada zona o departamento y los periodos de máxima actividad, siendo objetivo preferente la cobertura del servicio en dichos periodos. Dicho personal podrá disponer de hasta tres semanas continuadas en los meses de julio y agosto.

Para aquellos territorios en los que el periodo de máxima actividad sea el verano, el disfrute de vacaciones se efectuará como sigue:

– Los trabajadores podrán disfrutar de un periodo máximo de 3 semanas de vacaciones, siempre que las mismas concluyan antes del 15 de Julio o se inicien a partir del 15 de agosto.

– Durante el periodo del 15 de julio al 15 de agosto, no se podrán disfrutar vacaciones.

– Aquellos trabajadores que renuncien a disfrutar vacaciones del periodo del 1 de julio al 31 de agosto, disfrutarán de un saldo adicional de 2 días de vacaciones.

– Aquellos trabajadores que renuncien a disfrutar vacaciones durante la segunda quincena de agosto, disfrutarán de un saldo adicional de un día de vacaciones.

El permiso por nacimiento y cuidado de menor, no será impedimento para que la trabajadora/trabajador disfrute completamente sus vacaciones legales.

Artículo 35. *Excedencias.*

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

1. Excedencia voluntaria:

La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores/as en los siguientes supuestos:

- a) Los previstos en la normativa en vigor.
- b) Excedencia con reserva del puesto de trabajo. El personal podrá solicitar excedencia voluntaria por un período de seis meses, con derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Para ello el interesado ha de llevar como mínimo un año al servicio de la Empresa.

Este derecho queda limitado a que no sea ejercido a la vez por más del cinco por ciento de la plantilla, o cinco por ciento de la categoría profesional del solicitante. En todo caso, se respetará el derecho del disfrute a la excedencia para al menos un trabajador/a por categoría, siempre que no se supere la cifra global del cinco por ciento de la plantilla. En ningún caso se concederá esta excedencia para realizar algún tipo de trabajo remunerado fuera del ámbito del Grupo BAT.

- c) Excedencias por un período superior a seis meses. En este último supuesto, se concederán por un plazo no inferior a un año ni superior a cinco años. Este derecho sólo podrá volver a ser ejercitado por el mismo trabajador/a, si han transcurrido al menos cuatro años desde el final de la anterior excedencia y sólo se podrá solicitar si el trabajador/a tiene al menos un año de antigüedad en la empresa.

2. Excedencia forzosa:

Darán lugar al derecho a disfrutar de excedencia forzosa las situaciones siguientes:

- a) Las previstas en la normativa en vigor.
- b) El trabajador/a que lleve en activo más de un año en la Empresa y que no pudiera seguir desempeñando su trabajo por causa de pérdida temporal del carnet de conducir, aun cuando el hecho causante fuera anterior al contrato de trabajo y que no derive de conducción temeraria acreditada en sentencia firme, pasará a situación de excedencia, con una póliza del correspondiente seguro, que le garantice el equivalente al Salario Mínimo Interprofesional vigente en el momento de la situación de excedencia, con reserva del puesto de trabajo. En tales casos y para evitar la excedencia, la Empresa podrá darle opción para desempeñar, mientras dure la suspensión, otro trabajo, en cuyo caso percibiría la retribución del nuevo puesto. Caso de optar por la excedencia, no se le computará el tiempo que dure la misma, a efectos de antigüedad.

- c) Embarazo, maternidad, paternidad y lactancia:

Por estos conceptos los trabajadores/as, en su caso, podrán disponer de los derechos legalmente establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad efectiva de hombres y mujeres, y en el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre que modifica el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VII

Salud y medio ambiente laboral

Artículo 36. *Seguridad y salud laboral.*

Las partes signatarias del presente convenio colectivo, independientemente del cumplimiento de la normativa en vigor, se comprometen a velar por la salud laboral de

los trabajadores/as, por el medio ambiente laboral y la mejora de las condiciones laborales, realizando para ello las siguientes acciones:

- Promover cuantas medidas se consideren tendentes a mejorar la situación de la Empresa en esta materia, teniendo como objetivo fundamental el extender la preocupación por la seguridad a todos los niveles, fomentando campañas de mentalización, etc.
- Reforzar los medios de formación específica en la materia, tanto de los trabajadores/as, como de sus representantes.
- Acometer las gestiones necesarias para obtener los medios que permitan desarrollar con una mayor eficacia la seguridad y salud laboral en la Empresa.
- Estudiar y acordar mecanismos oportunos de coordinación en materia de siniestralidad laboral.
- Implantar en la Empresa las innovaciones legales que pudieran producirse en materia de Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 37. *Comité de Seguridad y Salud Laboral.*

Existe un Comité de Seguridad y Salud Laboral que reunirá como mínimo lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el reglamento que posteriormente la desarrolla.

Artículo 38. *Revisión médica.*

Los trabajadores/as tendrán derecho a una revisión médica anual a cargo del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Empresa, sea propio o contratado.

La empresa estará obligada a vigilar periódicamente el estado de salud de los trabajadores/as en función a los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, por medio de reconocimientos médicos o pruebas que causen las menores molestias y que sean proporcionales al riesgo, respetando en todo momento el derecho a la intimidad, a la dignidad de la persona y a la confidencialidad de la información.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a preste su consentimiento, excepto en los casos en que la vigilancia periódica de la salud sea necesaria de acuerdo a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO VIII

Previsión social

Artículo 39. *Jubilación.*

La empresa dispone de un Plan de Pensiones, cuyo reglamento y normas están regulados por las especificaciones inscritas en el registro correspondiente. En virtud del citado Plan las aportaciones ordinarias a realizar por el promotor del mismo (la empresa), se establecen en un 3,5% del salario regulador con efectos del 1 de enero de 2002. Además, con efectos de 1.º de enero de 2005, la empresa aportará adicionalmente y de forma mensual un 0,5 % del salario regulador siempre y cuando el empleado participe realice una aportación voluntaria mensual del 2% del mismo salario regulador. El régimen de aportaciones descrito resultará de aplicación a los trabajadores/as que tengan dos o más años de antigüedad en la empresa.

Asimismo, los derechos por servicios pasados que figuraban en el anexo III del Convenio Colectivo de 2000-2001, fueron objeto de liquidación y pago a los beneficiarios, en virtud del Pacto Colectivo suscrito con el Comité de Empresa de fecha 16/11/2000, por lo que en la actualidad no existe derecho ni cantidad alguna pendiente de abono por el concepto de «derechos por servicios pasados», tal como se recoge en los correspondientes recibos individuales de pago y recepción.

Artículo 40. *Incapacidad temporal.*

En los procesos de incapacidad temporal que originen la baja del trabajador/a, la Empresa complementará a su cargo la asistencia de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario fijo que tenga asignado, y excluyendo del complemento todos los conceptos variables, excepto los previstos en el párrafo siguiente.

En los casos de enfermedad grave reconocida, accidente o intervención quirúrgica con hospitalización, que origine la baja laboral por incapacidad temporal, la Empresa complementará hasta el 100% el promedio de los incentivos reales devengados por el trabajador en los tres meses anteriores al hecho causante de la baja. Se aplicará lo dispuesto en la normativa en vigor para determinar lo que constituye «enfermedad grave». Hasta que exista regulación al respecto, el Comité de Seguridad y Salud laboral verificará en estos casos la procedencia del pago del promedio de las comisiones.

Los trabajadores/as que dispongan de herramientas de trabajo, excepto el coche de empresa que se regula conforme al párrafo siguiente, deberán reintegrarlos a requerimiento del superior cuando se encuentren en situación de baja por cualquier causa.

Los trabajadores/as que dispongan de coche de empresa y causen baja temporal por cualquier causa, si no pudieran conducir durante este periodo de baja temporal, deberán ponerlo a disposición de la empresa cuando así sean requeridos por su superior.

Los trabajadores/as que dispongan de coche de empresa y causen baja temporal por cualquier causa, y no estén imposibilitados para conducir, a partir del vencimiento del segundo mes de baja, y siempre que vayan a ser sustituidos por otro trabajador/a en su mismo puesto, podrán optar voluntariamente por poner el vehículo a disposición de la empresa para que lo entregue a su sustituto. En este caso la empresa abonará un importe bruto de 150 euros mensuales con inclusión de prorrata de pagas extras, como contrapartida por la pérdida de uso de coche durante el tiempo que se prolongue esta situación. De todo ello deberá darse comunicación al Comité de Empresa.

Artículo 41. *Complemento de viudedad.*

Cuando un trabajador/a de British American Tobacco España, SA fallezca dejando viuda/o o pareja de hecho formalmente inscrita en el Registro de Parejas de Hecho, que perciba pensión de viudedad de la Seguridad Social, la Empresa concederá a la viuda/o o pareja de hecho un complemento equivalente al 10% de la pensión que le corresponda por la Seguridad Social, por un plazo máximo de 10 años o hasta que alcanzara la edad de jubilación de la viuda/o pareja de hecho si esta fuera anterior.

Artículo 42. *Complemento de orfandad.*

Cuando un trabajador/a de British American Tobacco España, SA fallezca dejando hijos que sean perceptores de la pensión de orfandad de la Seguridad Social, la Empresa concederá a cada hijo/a un complemento del 10% calculado igualmente sobre la pensión concedida por la Seguridad Social.

Este complemento quedará limitado hasta los veinticinco años de edad de los beneficiarios/as, salvo que con antelación fuera económicamente independiente

Artículo 43. *Seguro de vida y accidentes.*

Las indemnizaciones amparadas por estos seguros, serán para todos los trabajadores/as:

- a) Muerte natural: 1,5 veces el Salario Base anual
- b) Muerte por accidente: 3 veces el Salario Base anual
- c) Incapacidad permanente, total y absoluta: 1,5 veces el Salario Base
- d) El mismo concepto anterior, por accidente laboral: 3 veces el Salario Base anual
- e) Muerte por accidente de circulación: 4,5 veces el Salario Base anual

- f) Incapacidad permanente total para su profesión habitual: 1,5 veces el Salario Base anual
- g) Gran Invalidez: 1.5 veces el Salario Base anual.

El abono de las cantidades establecidas en la Póliza de Seguro de Vida, Accidente o Invalidez, se realizará en un plazo no superior a dos meses después de completar la documentación pertinente que deba adjuntarse a la solicitud por los beneficiarios.

Artículo 44. *Seguro médico.*

La Compañía dispone de un seguro médico privado para toda la plantilla, sus cónyuges, pareja de hecho debidamente inscrita en el Registro correspondiente, e hijos hasta que hayan cumplido 25 años, hijos discapacitados dependientes, así como a favor de la pareja de hecho debidamente inscrita en el Registro correspondiente.

CAPÍTULO IX

Mejoras sociales

Artículo 45. *Ayuda de estudios.*

Tiene por objeto colaborar con los trabajadores/as en parte de la cuantía de los gastos de enseñanza para sí o para sus familiares en relación con los cuales tengan una obligación legal o una situación real de dependencia económica, y que estén cursando estudios oficialmente reconocidos, atendiendo a un principio de universalidad.

Una comisión mixta definirá el Reglamento que se aplique cada año y el valor del fondo para el presente año se establece en 18.000 euros.

Artículo 46. *Fondo de anticipos reintegrables.*

Al objeto de ayudar a los trabajadores/as de la Empresa, se establece un fondo de anticipos con una dotación máxima de euros 31.000.

La autorización de anticipos relativos a este fondo será propuesta por el Comité de Empresa y refrendada por la Dirección de la misma en su caso.

Artículo 47. *Anticipos y adelantos sobre pagas extraordinarias.*

Los trabajadores podrán solicitar un adelanto de hasta el 90% de sus haberes netos mensuales.

Sin perjuicio de los anticipos salariales reintegrables que establece la Ley, los trabajadores/as podrán solicitar adelantos con cargo a las Pagas Extraordinarias de acuerdo con las siguientes normas:

- a) Los adelantos, que únicamente se concederán sobre la paga de percepción inmediata, no excederán del 90% del importe neto de la misma en cada caso.
- b) Las solicitudes se harán efectivas los días 20 de los meses primero y segundo de cada trimestre natural, debiendo ser formuladas con al menos dos días naturales de antelación sobre dichas fechas.

Artículo 48. *Ayudas a minusválidos/as.*

Se establecen Ayudas para los trabajadores/as que acrediten tener cónyuge ó pareja de hecho debidamente inscrita en el Registro correspondiente o hijos/as con discapacidades reconocidas por la Seguridad Social por un máximo de 400,00 euros por beneficiario/a y mes sin que se pueda sobrepasar en su totalidad la cantidad de 12.120 euros anuales para toda la plantilla. En su caso, esta cantidad será repartida a prorrata de los beneficiarios. Esta medida tiene efectos desde el día 1 de enero de 2020.

Artículo 49. *Ayudas sociales.*

Se establecen las siguientes prestaciones económicas en pago único en concepto de ayuda de carácter social:

a) Nacimientos:

En los casos de nacimiento de hijos/as, se establece una ayuda económica por un importe de 400,00 euros por cada hijo/a.

b) Nupcialidad:

Por contraer matrimonio, se establece una ayuda de 400,00 euros para todos los trabajadores/as con más de un año de antigüedad en la Empresa.

c) Defunción:

El fallecimiento del cónyuge ó pareja de hecho debidamente inscrita en el Registro correspondiente o hijos/as, da derecho a la prestación de 400,00 euros. Esta ayuda social se recibirá por cada hecho causante.

Artículo 50. *Ayuda a la comida.*

Para el personal afecto a oficinas de British American Tobacco España, SA, con un horario continuado (una hora de interrupción), como ayuda para la realización de la comida principal fuera del domicilio, se instrumentarán medios de pago por un importe diario inferior al máximo exento fiscalmente por la Ley. Estas cantidades no son ni serán canjeables por dinero y su único destino es subvencionar el gasto que para el empleado supone la comida fuera de su domicilio, y como consecuencia no se abonarán en los periodos de vacaciones, baja por IT, invalidez de cualquier naturaleza, periodos de licencia por cualquier concepto y periodos de disfrute vinculados a la maternidad o a la paternidad.

Para el personal de Ventas y en relación a este mismo epígrafe, se unifica hasta el máximo exento fiscal por la ley la ayuda para manutención.

En ningún caso serán compatible estas ayudas con la percepción de dietas por el mismo concepto o cuando la comida del día se sufrague por razón del cargo en alguna otra vía.

Artículo 51. *Labores promocionales.*

Derogado en base a la resolución de la DGT de 26 de octubre de 2006 del acuerdo de 12 de septiembre de 2006 para la modificación del Convenio Colectivo 2005/06

Artículo 52. *Paquete de Navidad.*

En las fiestas de Navidad, los trabajadores/as percibirán un paquete conteniendo productos típicos de estas fiestas, de acuerdo con la idiosincrasia de la región. El personal jubilado o que cause baja por invalidez a partir del 1 de septiembre, tendrá derecho a la percepción del paquete de Navidad en el año del hecho causante.

Para participar en la composición y gestión del paquete, se creará una comisión paritaria integrada por 2 personas en representación del Comité de Empresa y 2 a la Empresa.

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario

Artículo 53. *Clases de faltas.*

Las faltas cometidas por los trabajadores/as al servicio de la Empresa se clasificarán atendiendo a su importancia y en su caso, a su reincidencia, en leves, graves y muy graves.

Artículo 54. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta, en el horario de entrada; las tres primeras faltas cometidas en un período de un mes se consideran leves.
2. No cursar con tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del centro o puesto de trabajo sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidentes a sus compañeros/as de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material y la falta de aviso sobre los defectos de los mismos
5. La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros/as o jefes/as.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones dentro de las dependencias de la empresa sobre asuntos extraños al trabajo. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves.
9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
10. La inobservancia de las normas en materia de normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales que no entrañen riesgos graves para el trabajador/a, ni para sus compañeros/as o terceras personas.
11. La embriaguez o consumo de sustancias prohibidas de forma ocasional.

Artículo 55. *Faltas graves.*

Se considerarán como faltas graves, las siguientes:

1. Más de tres faltas y menos de nueve no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un período de 30 días.
2. Ausencia sin causa justificada de dos a tres días, durante un período de 30 días naturales.
3. No prestar la diligencia o la atención debida en el trabajo encomendado, que puedan suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración al trabajador/a, sus compañeros/as, la Empresa o terceros.
4. La simulación de supuestos de incapacidad laboral temporal o accidente.
5. La inobservancia de las órdenes o incumplimiento de las normas en materia de normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador/a, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de medios de seguridad facilitados por la Empresa.
6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador/a o entrañe riesgos para la vida o salud, tanto de él/ella como de otros trabajadores/as.

7. Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador/a o a sus compañeros.
8. La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encomendada.
9. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.
10. La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento del trabajo.
11. Proporcionar datos reservados o información de la Empresa o centro de trabajo a personas ajenas sin la debida autorización para ello.
12. La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador/a hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la Empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.
13. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
14. Introducir bebidas alcohólicas y/o sustancias prohibidas en el centro de trabajo.
15. El uso reiterado de los medios de comunicación, equipos y sistemas facilitados por la empresa por parte del trabajador, para fines diferentes de la prestación laboral, y que impliquen desatención del servicio.
16. La reincidencia en cualquier falta leve (excluida la de puntualidad), aunque la falta sea de distinta naturaleza dentro de un período de un semestre, habiendo mediado amonestación por escrito.

Artículo 56. *Faltas muy graves.*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de asistencia al trabajo cometidas en un período de un mes.
2. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en un período de seis meses y de diecinueve faltas en un período de un año.
3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, el hurto y el robo, tanto a sus compañeros/as como a la Empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo durante el desarrollo de su actividad laboral.
4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos y libros de la Empresa o del centro de trabajo.
5. La embriaguez y la toxicomanía habitual durante el trabajo, si repercute negativamente en el mismo.
6. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la Empresa.
7. La competencia desleal.
8. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros/as o subordinados/as.
9. La imprudencia o negligencia grave, así como el incumplimiento de la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales cuando sean causantes de situación de riesgo o accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros/as o a terceros, o daños graves reales a la Empresa.
10. El abuso de autoridad por parte de quien la ostenta.
11. La disminución voluntaria y reiterada o continuada en el rendimiento normal del trabajo.
12. La desobediencia continuada o persistente.
13. Los actos desarrollados dentro del centro de trabajo o fuera de él con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.
14. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros/as de trabajo.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de un semestre, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

17. Comunicar a la Empresa visitas a clientes que no se han llevado a cabo o introducir en el sistema información falsa.

18. Conducir vehículos de la empresa, dentro o fuera del horario laboral, superando la tasa de alcohol permitida en la normativa de aplicación o bajo los efectos de drogas o cualquier sustancia prohibida por la legislación vigente.

19. El uso reiterado de los medios de comunicación, equipos y sistemas facilitados por la empresa, por parte del trabajador para fines distintos de la prestación laboral, que causen daño de manera probada y grave a la prestación del servicio.

Artículo 57. Sanciones.

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

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal o amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones, se tendrá en cuenta:

- El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- La categoría profesional del mismo.
- La repercusión del hecho entre los demás trabajadores/as y en la empresa.

Artículo 58. Procedimiento sancionador.

1. Las faltas graves que hayan de ser objeto de sanción, deberán ser comunicadas al trabajador/a afectado, a los representantes laborales del centro y a la sección sindical del afectado, en el plazo de diez días laborables, desde que la Empresa haya tenido conocimiento de la falta.

2. Las faltas muy graves darán origen en todo caso a la tramitación de expediente contradictorio, para su sanción. La Empresa tendrá un plazo de veinte días laborables desde el conocimiento de la comisión de dicha falta, para notificar al trabajador/a la apertura de expediente contradictorio. Una vez que el trabajador/a haya sido notificado, tendrá un plazo de 10 días laborables para la formulación de las alegaciones que considere oportunas. El plazo para la finalización del expediente será de 20 días laborables desde que se reciban las alegaciones del trabajador/a. Los plazos previstos para la tramitación del procedimiento sancionador podrán ser suspendidos con interrupción del cómputo de la prescripción exclusivamente en casos de acoso laboral en cualquiera de sus especialidades, o conductas que pueden ser constitutivas de delito grave, y para realizar diligencias de averiguación adicionales o informes periciales que faciliten el esclarecimiento de los hechos. De esta decisión se dará traslado en todo caso, al Comité de Empresa y al trabajador por escrito.

Durante la tramitación de estos expedientes será preceptiva la comunicación y petición de informe al Comité o Delegados de personal del centro, así como a la sección sindical, en su caso. Dicho informe deberá emitirse en el plazo señalado para el descargo.

Artículo 59. Liquidación en caso de despido.

En los casos de despido, la Empresa abonará al trabajador/a, sin exigir renuncia a sus derechos ni saldo, finiquito hasta el 85% de su liquidación de haberes devengados de inmediato.

CAPÍTULO XI

Aspectos sindicales

Artículo 60. *Permisos para la gestión sindical.*

Además de las horas legalmente reconocidas para la gestión sindical de los representantes de los trabajadores, la empresa seguirá concediendo permiso retribuido para la asistencia de los mismos a las Asambleas y Congresos básicos tanto del sindicato al que pertenezcan como del sector.

Podrán acumularse las horas sindicales por los distintos miembros del Comité de Empresa, o Delegados de Personal, siempre que se comuniquen a la Empresa antes del 30 del mes anterior.

Artículo 61. *Cuotas sindicales.*

Los trabajadores/as pueden solicitar que les sea descontada de la nómina la cuota sindical que señalen, indicando la cuenta bancaria en la que la Empresa habrá de acreditarla, mientras no reciba aviso contrario. La empresa accederá a estas peticiones en todos los casos.

Artículo 62. *Delegados sindicales.*

Se designará un Delegado Sindical por cada sindicato representado en el Comité de Empresa, sin que sea obligatorio su nombramiento. Este delegado sindical tendrá los mismos derechos que un representante de los trabajadores en cuanto al ejercicio de la acción y representación sindical, y acudirá a las reuniones con voz, pero sin voto. En aquellos casos en los que el delegado nombrado no tuviera su puesto de trabajo en oficinas centrales su asistencia a las reuniones será por vía telemática.

Artículo 63. *Asambleas.*

Anualmente la Empresa concederá un máximo de tres asambleas en horas de trabajo, siempre que haya probados motivos para su celebración y en tanto no se supere el tiempo que habitualmente se viene utilizando.

Artículo 64. *Comité Intercentros.*

Al objeto de viabilizar la acción representativa entre los distintos centros de trabajo, se constituye el Comité Intercentros que tiene las funciones propias del Comité de Centro en las negociaciones y problemas de ámbito general de la Empresa.

El Comité Intercentros constará de un máximo de 12 miembros, guardando la proporcionalidad acorde con los resultados electorales globales.

Artículo 65. *Comisión Paritaria.*

Para la vigilancia y cumplimiento del presente convenio colectivo, se constituye una Comisión Paritaria, formada por cuatro miembros de cada una de las partes firmantes de este convenio colectivo.

Artículo 66. *Cláusula arbitraje.*

La solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de convenio colectivo, o de cualesquiera otros afecten a los trabajadores/as y empresario incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), según Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Empleo, por la que

se registra y publica el mismo en el «Boletín Oficial del Estado» de 23 de diciembre de 2020.

CAPÍTULO XII

Utilización de equipos y sistemas informáticos

Artículo 67. *Cesión de uso de equipos informáticos.*

Con el objeto de facilitar la prestación laboral por parte de la empresa, esta entregará a los trabajadores el equipamiento informático y sistemas de comunicación que resulten adecuados conforme a la tecnología del momento. Asimismo, facilitará al trabajador/a el acceso a los sistemas informáticos y servidores de los que disponga la empresa para el cumplimiento de sus fines.

El trabajador/a queda obligado a la utilización de dichos equipos y sistemas con diligencia y buena fe sin destinarlos a otras actividades diferentes del objeto de la prestación contractual.

Artículo 68. *Derecho a acceso a equipos y sistemas informáticos por parte de la empresa.*

Con el objeto de verificar la adecuada prestación de servicio, la empresa podrá acceder libremente, en todo momento a los equipos y sistemas informáticos y medios de comunicación y control implantados y entregados al trabajador/a y obtener los contenidos de los mismos que sean precedentes. Como consecuencia, el uso indebido de los medios de comunicación, equipos y sistemas por parte del trabajador, previa comunicación al Comité de Empresa, a quien se le facilitará la información correspondiente, será sancionable conforme a las previsiones del capítulo X del presente convenio.

ANEXO I

Explicación de los niveles retributivos

| Nivel | Grupo Profesional |
|-------|--------------------------|
| Bv | Grupo Profesional C. |
| C | Grupo Profesional B. |
| CO | Grupo Profesional B. |
| D | Grupo Profesional B. |
| DO | Grupo Profesional B. |
| E | Grupo Profesional B. |
| F | Grupo Profesional B. |
| G | Grupo Profesional B. |
| H | Grupo Profesional B y A. |

A los efectos previstos en el artículo 8 de este convenio respecto a la promoción profesional y cambios de nivel, se establecen los siguientes criterios:

Primero.

Se establece que, como máximo podrá haber dos promociones en un periodo de cuatro años, desde el 1 de enero de 2020.

Segundo.

Para promocionar y cambiar de nivel se requiere que el trabajador/a haya obtenido en el transcurso de dos años consecutivos una calificación de al menos de un «meets expectations» y «exceed expectations» o «outstanding».

Tercero.

Para los empleados ingresados hasta 31 de diciembre de 2017 promoverán por cambio de nivel C a D, por mera antigüedad, de tres años en la empresa, esta promoción tendrá carácter retroactivo.

Para quienes sean empleados desde el 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2018: Se le reconoce la promoción de nivel C a D por antigüedad con efectos 1 de enero de 2022, sin efectos retroactivos.

Para los empleados que hayan entrado en la empresa desde el 1 de enero de 2019 y siguiente: Entrarán en el sistema de promociones de nivel C a D y sucesivos, por evaluación de desempeño, según criterios del apartado Segundo de este Anexo I, teniéndose en cuenta las calificaciones emitidas en los años 2020-2021.

ANEXO II

Tabla salarial 2020

| | Salario base | Antigüedad (valor 1 trienio) | Bono anual 100% cumplimiento (target: 6%) |
|-----------------------------|--------------|------------------------------|---|
| Nivel H (anterior nivel F). | 43.138,61 | 1.439,86 | NA |
| Nivel G (nuevo nivel). | 40.591,45 | 1.359,86 | NA |
| Nivel F (anterior nivel E). | 38.044,30 | 1.279,85 | NA |
| Nivel E (nuevo nivel). | 36.020,26 | 1.215,85 | NA |
| Nivel D. | 33.996,22 | 1.151,86 | NA |
| Nivel DO (oficina). | 32.900,10 | 1.162,02 | 1.974,01 |
| Nivel C. | 32.431,98 | 1.039,97 | NA |
| Nivel CO (oficina). | 28.882,72 | 1.049,15 | 1.732,96 |
| Nivel BV. | 28.881,72 | 936,05 | NA |
| Nivel B. | 26.655,95 | 863,90 | NA |

ANEXO III

Tabla salarial provisional 2021

| | Salario base | Antigüedad (valor 1 trienio) | Bono anual 100% cumplimiento (target: 6%) |
|-----------------------------|--------------|------------------------------|---|
| Nivel H (anterior nivel F). | 43.570,00 | 1.454,26 | NA |
| Nivel G (nuevo nivel). | 40.997,37 | 1.373,46 | NA |
| Nivel F (anterior nivel E). | 38.424,74 | 1.292,65 | NA |
| Nivel E (nuevo nivel). | 36.380,46 | 1.228,01 | NA |
| Nivel D. | 34.336,18 | 1.163,38 | NA |
| Nivel DO (oficina). | 33.229,10 | 1.173,64 | 1.993,75 |

| | Salario base | Antigüedad (valor 1 trienio) | Bono anual 100% cumplimiento (target: 6%) |
|---------------------|--------------|------------------------------|---|
| Nivel C. | 32.756,30 | 1.050,37 | NA |
| Nivel CO (oficina). | 29.171,55 | 1.059,64 | 1.750,29 |
| Nivel BV. | 29.170,53 | 945,41 | NA |
| Nivel B. | 26.922,50 | 872,54 | NA |

ANEXO IV

Tabla salarial provisional 1 de enero a 30 de junio de 2022

| | Salario base | Antigüedad (valor 1 trienio) | Bono anual 100% cumplimiento (target: 6%) |
|-----------------------------|--------------|------------------------------|---|
| Nivel H (anterior nivel F). | 44.005,70 | 1.468,81 | NA |
| Nivel G (nuevo nivel). | 41.407,34 | 1.387,19 | NA |
| Nivel F (anterior nivel E). | 38.808,99 | 1.305,58 | NA |
| Nivel E (nuevo nivel). | 36.744,26 | 1.240,29 | NA |
| Nivel D. | 34.679,54 | 1.175,01 | NA |
| Nivel DO (oficina). | 33.561,39 | 1.185,38 | 2.013,68 |
| Nivel C. | 33.083,87 | 1.060,87 | NA |
| Nivel CO (oficina). | 29.463,26 | 1.070,24 | 1.767,80 |
| Nivel BV. | 29.462,24 | 954,86 | NA |
| Nivel B. | 27.191,73 | 881,27 | NA |