

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

- 1328** *Resolución de 15 de enero de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Davigel España, SAU, para sus centros de trabajo de Las Palmas de Gran Canaria, Madrid, Málaga y Palma de Mallorca.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Davigel España, SAU, para sus centros de trabajo de Las Palmas de Gran Canaria, Madrid, Málaga y Palma de Mallorca (código de convenio n.º: 90103231012019), que fue suscrito, con fecha 6 de noviembre de 2018, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los Delegados de personal, 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 y acuerdos colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, 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, 15 de enero de 2019.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA DAVIGEL ESPAÑA, S.A.U., PARA LOS CENTROS DE TRABAJO DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA, MADRID, MÁLAGA Y PALMA DE MALLORCA PARA LOS AÑOS 2018-2021

CAPÍTULO 1

Disposiciones generales

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

1.1 El presente Convenio Colectivo establece y regula las normas básicas de las condiciones mínimas de trabajo de los trabajadores y trabajadoras de la empresa Davigel España, S.A.U. («Davigel España» o la «Empresa»), y afectará a los centros de trabajo de Davigel España que a continuación se especifica:

Centro de trabajo de Las Palmas de Gran Canaria.

Centro de trabajo de Madrid.

Centro de trabajo de Málaga.

Centro de trabajo de Palma de Mallorca.

1.2 Este Convenio Colectivo será de aplicación, en consecuencia, a todos los trabajadores y trabajadoras que se encuentren adscritos a los centros de trabajo de Davigel España detallados en el apartado 1.1 anterior.

Artículo 2. *Ámbito temporal y denuncia.*

2.1 El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, y su duración se establece hasta fecha 31 de diciembre de 2021.

2.2 La denuncia del presente Convenio Colectivo efectuada por cualquiera de las partes deberá realizarse por escrito a través de cualquier medio o procedimiento admitido en derecho, dándose traslado a la otra parte implicada de dicha denuncia en el plazo mínimo de dos meses de antelación a la fecha de finalización de la vigencia del Convenio Colectivo.

2.3 En el supuesto de no mediar denuncia por ninguna de las partes, el presente Convenio Colectivo se prorrogará de año en año.

Artículo 3. *Obligatoriedad del Convenio Colectivo y vinculación a la totalidad.*

3.1 Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico, unitario e indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus normas con olvido u omisión del resto, sino que, a todos los efectos, este Convenio Colectivo deberá ser aplicado y observado en su integridad, globalmente y en cómputo anual.

3.2 Si la Autoridad Laboral, en su control de legalidad, o el Orden Jurisdiccional competente, declarase la nulidad y/o ilicitud de alguna de las cláusulas del presente Convenio Colectivo, se conviene que el resto de cláusulas permanecerán en vigor y plenamente aplicables, debiendo las partes sustituir la cláusula o cláusulas en cuestión, por aquella cláusula o cláusulas válidas en función del sentido económico y alcance de aquella.

Artículo 4. *Condiciones más beneficiosas.*

4.1 Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo o unidad indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

4.2 Todas las condiciones económicas contenidas en el presente Convenio se establecen en el carácter de mínimas, por lo que las situaciones más favorables, con respecto a lo contenido en el presente Convenio Colectivo, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas.

CAPÍTULO 2

Clasificación profesional

Artículo 5. *Clasificación profesional.*

5.1 Se establece un sistema de clasificación profesional estructurado en grupos profesionales, atendiendo a la responsabilidad, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, así como a la naturaleza del puesto de trabajo y funciones principales y más representativas inherentes al mismo, tal y como se define a continuación:

– Grupo I: están comprendidos en este grupo aquellas personas que coordinan, dirigen, establecen y crean políticas generales, marcando objetivos y determinados modos de obtenerlos, y que afecta a un área de la Empresa o a la dirección de la misma.

– Grupo II: están comprendidos en este grupo aquellos trabajadores que, teniendo una aptitud profesional altamente cualificada, adquirida a través de una experiencia relevante y/o de una formación universitaria, tienen como contenido de su prestación laboral la consecución de resultados operacionales de un área o Delegación de la Empresa, vinculados directamente con las políticas generales de Davigel España. Dependen directamente del personal del Grupo I.

– Grupo III: en este grupo se integran aquellos trabajadores que, por su experiencia y/o formación universitaria de grado superior o medio, tienen como contenido de su prestación laboral la obtención de resultados con un grado medio de autonomía y responsabilidad, siguiendo las políticas y directrices fijadas por los dos grupos anteriores.

– Grupo IV: están comprendidos en este grupo aquellos trabajadores que, teniendo una aptitud cualificada por sus conocimientos y capacidades, con personal a su cargo o sin él, ostentan la responsabilidad de un trabajo específico, con autonomía para poner en práctica las normas recibidas e interpretarlas. Realizan tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se llevan a cabo bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

– Grupo V: están comprendidos en este grupo aquellos trabajadores que, con unos conocimientos elementales relacionados con las tareas que desempeñan, realizan tareas consistentes en operaciones llevadas a cabo siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con total grado de dependencia jerárquica y funcional, pudiendo requerir esfuerzo físico. Si bien no se necesita formación específica, ocasionalmente puede requerirse un periodo de adaptación.

5.2 Por acuerdo entre Davigel España y cada trabajador se establecerá, en su caso, el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su pertenencia al grupo profesional que corresponda, de los previstos en este Convenio Colectivo.

5.3 El criterio de clasificación profesional por grupos no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias que sean básicas. La realización de funciones de superior o inferior grupo se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6. *Grupos profesionales.*

Grupo I: mandos superiores y directivos.

Grupo II: a título ejemplificativo, estará incluido el puesto de trabajo de Delegado.

Grupo III: a título ejemplificativo, estarán incluidos los siguientes puestos de trabajo:

Gestor de grandes cuentas.

Jefe de equipo comercial.

Category manager.

Comprador senior.

Demand planner

Controller financiero.

Controller operacional.

Especialista de tesorería, seguros y pensiones.

Project manager.

Grupo IV: a título ejemplificativo, estarán incluidos los siguientes puestos de trabajo:

Analista de ventas.

Gestor regional de grandes cuentas.

Promotor comercial.

Técnico comercial.

Asistente comercial.

Técnico comercial junior.

Especialista de marketing.
Técnico culinario.
Coordinador de producto.
Asistente de marketing.
Comprador.
Especialista de calidad.
Responsable de logística.
Gestor de flota y logística.
Mrp planner.
Técnico de prevención de riesgos laborales.
Encargado de almacén.
Gestión de crédito de clientes.
Coordinador de it.
Contable ao.
Contable ar.
Contable ap.
Administrativo senior.
Gestión de personal.

Grupo V: a título ejemplificativo, estarán incluidos los siguientes puestos de trabajo:

Televenta Coordinadora.
Televenta Senior.
Televenta.
Administrativo de compras.
Administrativo de logística.
Jefe de turno de almacén.
Encargado de chóferes.
Chófer repartidor 1.^a
Chófer repartidor 2.^a
Mozo almacén.
Administrativo.

CAPÍTULO 3

Condiciones de empleo

Artículo 7. *Periodo de prueba.*

7.1 Podrá pactarse un periodo de prueba variable según el grupo profesional en el que esté asignado cada trabajador, de acuerdo con la siguiente escala, la cual aplicará para cualquier tipo de contrato de trabajo, por tiempo indefinido o de duración determinada, a jornada completa o parcial:

Grupo I: seis meses.
Grupos II y III: dos meses.
Grupo IV: 1 mes.
Grupo V: 15 días.

7.2 Los anteriores periodos de prueba resultarán sin perjuicio de aquellos periodos máximos de prueba establecidos en el Estatuto de los Trabajadores para determinados contratos de trabajo y que deberán ser respetados en todo caso.

7.3 Durante el periodo de prueba, cualquiera de las partes podrá extinguir el contrato de trabajo sin necesidad de preaviso alguno, ni ninguna otra formalidad adicional que la de comunicación por escrito de tal decisión.

7.4 En el supuesto de que, durante el periodo de prueba, se produzca una situación de incapacidad temporal, maternidad o paternidad, el cómputo del periodo de prueba

quedará interrumpido, reanudándose el mismo tras la reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo.

Artículo 8. Cese voluntario y término de preaviso.

8.1 Cualquier trabajador que desee causar baja voluntaria en Davigel España habrá de comunicar dicha decisión por escrito con la antelación establecida a continuación para cada grupo profesional a la fecha de finalización de sus servicios. El preaviso que deberá respetarse, según cada grupo profesional, será el siguiente:

Grupos profesionales I y II: 2 meses.
Resto de grupos profesionales: 15 días.

8.2 En el supuesto de que el citado periodo de preaviso no se respete total o parcialmente, la Empresa descontará de la liquidación de haberes la parte proporcional.

CAPÍTULO 4

Organización del trabajo

Artículo 9. Jornada laboral.

9.1 Se establece una jornada máxima anual de trabajo efectivo durante la vigencia de este Convenio Colectivo de 1.748 horas, distribuida, con carácter general, en jornadas de 40 horas de trabajo semanales de lunes a viernes. A efectos de determinar dicha duración máxima, se considerará el tiempo transcurrido desde que el trabajador se incorpora a su puesto de trabajo, hasta que lo abandona.

9.2 La jornada de trabajo podrá distribuirse de forma irregular en los términos establecidos en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

9.3 La distribución de la jornada deberá respetar los periodos mínimos de descanso diario y semanal establecidos en la normativa laboral de vigente aplicación.

Artículo 10. Reducción de la jornada de trabajo.

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

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

10.2 El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer, o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

10.3 Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Artículo 11. *Tiempos de descanso durante la jornada diaria de trabajo.*

11.1 Para las jornadas laborales continuadas, y cuando su duración sea superior a 5 horas y media, los trabajadores tendrán derecho, dentro de la jornada laboral y en tanto que tiempo efectivo de trabajo, a un periodo de descanso de 15 minutos.

11.2 El tiempo mínimo de descanso en jornada partida será de 1 hora.

Artículo 12. *Calendario laboral y horario de trabajo.*

12.1 En el último trimestre de cada año, Davigel España remitirá a la representación legal de los trabajadores la correspondiente propuesta de calendario laboral anual, en el que deberá reflejarse el número de días laborables, el número de días festivos y la distribución horaria del centro de trabajo en cuestión, por áreas o departamentos.

12.2 Con carácter general, el personal de oficina de la Empresa prestará sus servicios de lunes a viernes, en jornada de 8,5 horas de lunes a jueves, y de 6 horas los viernes.

12.3 Cuando, la organización de la actividad, área/departamento y delegación así como la propia tipología de puestos de trabajo lo permita, Davigel España facilitará un régimen de flexibilidad en las horas de entrada y salida a todos los trabajadores, el cual será acordado con la Empresa y plasmado en el calendario laboral de la delegación en cuestión.

12.4 Con carácter general, los trabajadores con puestos de trabajo de comerciales, asesores culinarios, chóferes y almacén, prestarán sus servicios a tarea, esto es, realizarán todas aquellas funciones y actividades inherentes a su puesto de trabajo en función del volumen de actividad existente, adaptando su jornada de trabajo diaria al volumen de actividad que se dé en cada momento. Ello resultará con respeto de los límites en materia de jornada establecidos por la normativa de aplicación, que deberán ser observados en todo caso.

12.5 Sin perjuicio de lo anterior, el personal de la Empresa que preste sus servicios en el Almacén del centro de trabajo de Las Palmas de Gran Canaria, desarrollará su actividad en uno de los siguientes dos turnos, conforme se organice la actividad por Davigel España:

Turno 1: de lunes a jueves de 7:00 a 13:00 horas y de 14:00 a 16:15 horas, y viernes de 7:00 a 14:00 horas.

Turno 2: de lunes a viernes de 14:00 a 22:00 horas.

12.6 Se establece que el anterior horario a turnos podrá ser implementado en los almacenes de otros centros de trabajo cuando, por razón de la actividad u organización de la misma, ello resulte necesario.

Artículo 13. *Horas extraordinarias.*

13.1 Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada en el artículo 12 anterior.

13.2 Se establece que, como regla principal general, la realización de horas extraordinarias en jornada laborable se compensará con tiempo de descanso incrementado en el 150%; es decir, una hora extraordinaria será compensada con una hora y media de descanso. Cuando se realicen horas extraordinarias en días festivos, la compensación resultará del 200% del tiempo de descanso; una hora extraordinaria en día festivo será compensada con dos horas de descanso. En este último supuesto, de realización de horas extraordinarias en días festivos, el trabajador tendrá derecho a elegir la compensación con el tiempo de descanso referido anteriormente, o mediante la compensación económica fijada en el apartado 13.4 siguiente.

13.3 El disfrute del descanso como compensación por la realización de las horas extraordinarias deberá efectuarse dentro del año natural, o, como máximo, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización si las horas extraordinarias se realizan en los meses de octubre a diciembre del año en cuestión.

13.4 Como excepción a la regla general anterior, y para el supuesto de que, por razón del volumen de trabajo, no resulte posible la compensación mediante descanso de la realización de horas extraordinarias en los plazos indicados en el apartado anterior, dichas horas serán compensadas en las siguientes cuantías:

- Precio hora día laborable: 8,50 euros.
- Precio hora día festivo: 13 euros.
- Precio día festivo completo: 110 euros.

CAPÍTULO 5

Vacaciones, fiestas, permisos y excedencias

Artículo 14. *Vacaciones.*

14.1 Todos los trabajadores y trabajadoras de Davigel España disfrutarán de 22 días laborables de vacaciones retribuidas en el año natural, y que deberán ser disfrutadas en su integridad en el año natural en curso, esto es, de enero a diciembre de cada año, o, como tarde, hasta el 31 de enero del año siguiente.

14.2 Aquellos trabajadores que se hubieran incorporado a Davigel España con posterioridad al 1 de enero del año en curso, disfrutarán de un número de días de vacaciones proporcional al tiempo trabajado.

14.3 El periodo de vacaciones se fijará de común acuerdo entre la Empresa y cada trabajador, con la suficiente antelación a la fecha de su disfrute.

14.4 Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural, o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación del citado artículo 48 correspondiere, al finalizar el periodo de suspensión, y aunque terminado el año natural al que correspondan.

Asimismo, en el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 15. *Fiestas.*

15.1 Las fiestas a disfrutar por el personal comprendido en el ámbito del presente Convenio Colectivo serán las nacionales, autonómicas y locales que se determinen en el calendario oficial de fiestas aprobado por el departamento o consejería competente de cada Comunidad Autónoma.

Artículo 16. *Permisos retribuidos y licencias sin sueldo.*

16.1 El trabajador, previo aviso y justificación en la medida de lo posible, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a la percepción de su salario habitual, por alguno de los siguientes motivos o circunstancias y durante el siguiente periodo de tiempo:

- Quince días en caso de matrimonio.

Dos días en caso de nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de pacientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Un día por traslado del domicilio habitual. En caso de precisar desplazamiento, se dispondrá de dos días.

Un día en el caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos.

Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Un día para atender asuntos propios, que podrá ser fraccionado en dos medias jornadas.

Diez horas para la asistencia a visitas médicas del propio trabajador, o para acompañar a hijos menores de doce años, o de hijos con alguna disminución física o psíquica cualquiera que fuera su edad, previa comunicación a la Empresa con la debida antelación, y siempre que no sea posible agendar la visita fuera del horario laboral. Dicho permiso será de diez horas, como máximo, por año natural, siempre que la jornada del trabajador o trabajadora sea completa; en caso de jornada parcial, se reducirá en la proporción correspondiente.

16.2 Para el disfrute de los permisos detallados en el apartado anterior, se requerirá, en la medida de lo posible, la comunicación por parte del trabajador con la suficiente antelación a Davigel España, a los efectos de garantizar una correcta organización de la actividad. Asimismo, la Empresa podrá requerir la justificación que corresponda cuando se disfrute cualquiera de los permisos referidos anteriormente, salvo el relativo al día de asuntos propios, que únicamente requerirá preaviso a la Empresa por parte de los trabajadores.

16.3 La Empresa concederá, como licencia sin sueldo o permiso no retribuido, un bloque de hasta diez días, cuyo disfrute deberá ser acordado previamente con el superior jerárquico.

Artículo 17. *Permiso por lactancia.*

17.1 En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

17.2 Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas hasta un máximo de 15 días hábiles; periodo que podrá unirse a la baja maternal y al periodo de vacaciones.

17.3 Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Artículo 18. *Excedencias.*

18.1 Excedencia forzosa: podrán acogerse a esta modalidad de excedencia aquellos trabajadores que sean designados o elegidos para ocupar un cargo público que le imposibilite la asistencia al trabajo, así como aquellos que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. El reingreso, deberá solicitarse por escrito a Davigel España dentro del mes siguiente al cese en el cargo público, o del cese en el cargo sindical.

18.2 Excedencia voluntaria: el trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa

18.3 Excedencia por cuidado de hijos y familiares: los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, 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, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad (incluido el tratamiento oncológico) o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de Davigel España generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de organización de la actividad.

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.

Durante los dos primeros años, para el cuidado de hijos, y durante el primer año, para el cuidado de familiares, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurridos dichos plazos, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

18.4 Excedencia especial: cuando exista una causa justificada y previa solicitud del interesado, los trabajadores tendrán derecho a una excedencia de hasta 2 meses de duración, con derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

18.5 Excedencia para víctimas de violencia de género: los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tendrán derecho a una excedencia con reserva del puesto de trabajo de un mínimo de 4 meses y un máximo de 4 años.

CAPÍTULO 6

Condiciones económicas y otros beneficiosArtículo 19. *Estructura salarial.*

19.1 Las retribuciones de los trabajadores de Davigel España estarán distribuidas en los siguientes conceptos salariales:

Salario base
Complemento Personal
Otros complementos salariales

19.2 Por razón de la actividad desarrollada o el puesto de trabajo desempeñado, así como cuando así se pacte entre trabajador y Empresa, parte del salario podrá abonarse como salario variable. Ello deberá ser recogido, en cualquier caso, de forma individual en el contrato de trabajo, o en un documento como anexo al mismo.

Artículo 20. *Salario base y Salario Mínimo Garantizado.*

20.1 Se establece un salario base unitario para todos los grupos profesionales cuyo importe anual asciende a 12.000,00 euros, equivalente a 800,00 euros mensuales, abonados en 15 mensualidades.

20.2 Todo importe abonado por Davigel España que exceda del salario base, y no se corresponda con ningún otro complemento salarial por razón del trabajo realizado o por razón de las condiciones personales del trabajador, se abonará como Complemento Personal.

20.3 Sin perjuicio de lo anterior, todos los trabajadores de la Empresa tendrán, en función del grupo profesional al que resulten adscritos, un Salario Mínimo Garantizado, en el que se considerará, a efectos del cálculo de dicho salario mínimo, tanto el salario fijo como el salario variable, así como el Complemento Personal, que se viniera percibiendo.

20.4 El importe anual del Salario Mínimo Garantizado resultará el siguiente, según el grupo profesional aplicable:

Grupo I.	29.250,00 €
Grupo II.	25.500,00 €
Grupo III.	22.500,00 €
Grupo IV.	20.250,00 €
Grupo V.	15.000,00 €

Artículo 21. *Revisión salarial.*

21.1 Sin perjuicio de que Davigel España continuará aplicando su política salarial y de incrementos interna, para los años de vigencia del presente Convenio Colectivo (2019 a 2021), se establece los siguientes incrementos salariales:

Incremento generalizado del 1% del salario global de cada trabajador para el año 2019.

Incremento generalizado del 1% del salario global de cada trabajador para el año 2020.

Incremento generalizado del 1% del salario global de cada trabajador para el año 2021.

21.2 Los citados incrementos salariales serán efectivos cuando tenga lugar la revisión salarial determinada por la citada política salarial y de incrementos interna.

Artículo 22. *Complementos salariales.*

22.1 Los trabajadores podrán percibir, como complemento salarial por razón del puesto de trabajo o trabajo realizado los pluses o complementos que se exponen en los siguientes apartados.

22.2 Complemento o prima de viaje a islas: el personal de Distribución tendrá derecho a percibir el complemento o prima de viaje a islas cuando deba realizarse por el trabajador un desplazamiento a alguna de las islas nacionales. El importe será de 40 €.

22.3 Complemento o prima de recogida de camiones o de mercancías: cuando, para el desempeño de las funciones, deba llevarse a cabo la recogida de camiones o de mercancías en días festivos, se tendrá derecho al percibir de este complemento o prima, en importe de 50 €.

22.4 Se establece que los complementos salariales regulados en el presente artículo 22 no serán objeto de incremento salarial en los términos previstos en el artículo 21 anterior.

Artículo 23. *Pagas extraordinarias.*

23.1 Para todos los trabajadores de Davigel España, el salario anual será abonado en 12 pagas ordinarias, y 3 pagas extraordinarias, abonadas en los meses de marzo, junio y noviembre.

23.2 Las citadas tres pagas extraordinarias se abonarán a razón de Salario Base y del Complemento Personal que estuviera percibiendo cada trabajador.

23.3 Se establece un devengo retroactivo general para las tres pagas extraordinarias, tal y como se detalla a continuación:

Paga extraordinaria de marzo: devengo de 1 de abril a 31 de marzo.

Paga extraordinaria de junio: devengo de 1 de julio a 30 de junio.

Paga extraordinaria de noviembre: de 1 de diciembre a 30 de noviembre.

23.4 Por acuerdo individual entre Davigel España y cada trabajador podrá pactarse el pago prorrateado de las pagas extraordinarias. En tal caso, se establece que el devengo de dichas pagas permanecerá inalterado, según lo indicado en el apartado anterior.

Artículo 24. *Complemento por antigüedad y Ayuda GAS.*

24.1 Se establece un complemento salarial por razón de la antigüedad para todos aquellos trabajadores que alcancen el periodo de antigüedad establecido a continuación, en cuyo caso se abonará, en un solo pago y de una sola vez, las cantidades detalladas seguidamente:

Antigüedad de 15 años: pago único en el mes en cuestión de importe equivalente a una mensualidad completa del salario vigente en ese momento.

Antigüedad de 25 años: pago único en el mes en cuestión, de importe equivalente a dos mensualidades completa del salario vigente en ese momento.

24.2 En relación con aquellos trabajadores que, en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, hubieran superado alguno o ambos periodos de antigüedad referidos en el apartado anterior, tendrán derecho al percibo del correspondiente complemento, en los siguientes términos:

Trabajadores con más de 15 años de antigüedad tras la entrada en vigor del Convenio Colectivo: una vez alcanzado el periodo de 20 años de antigüedad, tendrán derecho a percibir un complemento, con pago único y de una sola vez, equivalente a una

mensualidad completa del salario vigente en ese momento. Asimismo, una vez alcanzado el periodo de 25 años de antigüedad, tendrán derecho a percibir un complemento, con pago único y de una sola vez, equivalente a dos mensualidades completas del salario vigente en ese momento.

Trabajadores con más de 25 años de antigüedad tras la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo: tendrán derecho a percibir de forma inmediata, con pago único y de una sola vez, un complemento equivalente a dos mensualidades completas del salario vigente en ese momento.

24.3 En relación con aquellos trabajadores del centro de trabajo de Palma de Mallorca, o de cualquier otro centro de trabajo de Davigel, que, en la fecha de entrada en vigor de este Convenio Colectivo, estuvieran incluidos en la póliza "Gratificación Años de Servicio" que Davigel España tiene suscrita con VidaCaixa, S.A.U. de seguros y reaseguros, los mismos mantendrán sus condiciones vigentes y permanecerán incluidos en la citada póliza. Sin perjuicio de ello, dichos trabajadores podrán optar por ser excluidos de la referida póliza, pudiendo perder todo el capital acumulado, para que les sea de aplicación el régimen de compensación de antigüedad establecido en los apartados 23.1 y 23.2 anteriores. La referida elección se podrá llevar por todo el mes siguiente a aquel en el que se publique el presente Convenio Colectivo en el correspondiente boletín oficial.

Para aquellos trabajadores que decidan permanecer en la citada póliza, no les resultará de aplicación lo dispuesto en los apartados 1 y 2 del presente artículo 24, y, en consecuencia, no generarán derecho alguno a percibir el complemento de antigüedad aquí pactado.

Artículo 25. *Otros beneficios socio-asistenciales.*

25.1 Se establecen, para todos los trabajadores de Davigel España, los beneficios socio-asistenciales relacionados en los siguientes apartados.

25.2 Seguro de accidentes: Davigel España ofrecerá a todos los trabajadores la cobertura por un seguro de accidentes de las posibles contingencias que puedan derivarse por fallecimiento o incapacidad del trabajador.

25.3 Seguro médico colectivo: la Empresa ofrecerá, como retribución flexible, a todos los trabajadores que quieran adherirse, un seguro médico colectivo para la asistencia médica privada.

25.4 Descuento en compras: los trabajadores tendrán derecho a un descuento en la compra de productos Davigel.

25.5 Plan de pensiones: Davigel España suscribirá un plan de pensiones colectivo de aportación definida para todos los trabajadores de la Empresa, al que podrán suscribirse de forma voluntaria, siempre que ostenten una antigüedad mínima de dos años.

25.6 Lote de Navidad + Salmón: la Empresa entregará a todos los colaboradores a final de año, un Lote de Navidad con salmón, cuyo contenido será determinado por Davigel España.

25.7 Dieta por comida: se abonará, en concepto de dieta por comida, en la nómina de cada trabajador, cuando se produzca un desplazamiento fuera del lugar de trabajo habitual por parte del trabajador, así como, dentro del lugar de trabajo cuando, por razón del puesto de trabajo, deba realizarse desplazamientos con carácter habitual, previa presentación del correspondiente justificante.

25.8 Ticket restaurante/ayuda de comida: para aquellos trabajadores que, por razón de su puesto de trabajo o actividad desarrollada, tengan derecho a tickets restaurante/ayuda de comida, la Empresa les entregará previa solicitud el talonario de tickets restaurante correspondiente o abonará el importe equivalente. El importe que proceda tanto por ticket restaurante como por ayuda de comida quedará debidamente reflejado en la nómina del trabajador.

25.9 Ayuda por hijos discapacitados o familiar a cargo: la Empresa abonará la cantidad de 167,74 euros mensuales a aquellos trabajadores de Davigel España con hijos, familiares directos o cónyuge discapacitados a cargo. Para la percepción de esta ayuda, será requisito que la situación de discapacidad haya sido reconocida por la autoridad competente de la Seguridad Social, y que se haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%.

25.10 Agencia de viajes para viajes personales: los trabajadores podrán reservar viajes personales con la agencia de viajes con la que Davigel España opere normalmente, en cuyo caso podrán beneficiarse de los descuentos existentes en cada momento, en función del paquete vacacional elegido.

25.11 Oferta formativa en horario laboral: la Empresa podrá desarrollar y/u organizar cursos y actividades formativas para los trabajadores a llevar a cabo dentro del horario laboral.

25.12 Campañas de salud y programas de prevención y detección: Davigel España realizará, para todos los trabajadores, sesiones formativas de salud, así como programas de prevención y detección de enfermedades.

25.13 Horario reducido: los trabajadores de Davigel España podrán acogerse a un horario reducido para los viernes, realizando así una jornada de 6 horas.

25.14 Flexibilidad puntual: cuando así se acuerde con el superior jerárquico, los trabajadores podrán disfrutar de regímenes de flexibilidad puntual como, por ejemplo, trabajar puntualmente un día desde casa.

25.15 Ticket transporte: la Empresa pondrá a disposición, como retribución flexible, a través de la correspondiente plataforma, de todos aquellos trabajadores que quieran adherirse un ticket transporte que será retribuido como retribución en especie y será reflejado en nómina, y que permitirá adquirir títulos de transporte público colectivo con beneficios fiscales.

25.16 Ticket guardería: asimismo, Davigel España tramitará mediante la plataforma pertinente, y como retribución flexible, aquellos tickets guardería para los trabajadores que lo soliciten, a fin de que puedan abonar los gastos de la escuela infantil de sus hijos, con los correspondientes beneficios fiscales, y que será asimismo reflejado en nómina.

Artículo 26. *Situaciones de incapacidad temporal.*

26.1 Cuando un trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal, bien sea por contingencias comunes o por contingencias profesionales, la Empresa garantizará la percepción de los importes que se reflejan a continuación, complementando, en su caso, la acción protectora de la Seguridad Social, incrementando a su cargo el importe del subsidio por enfermedad o accidentes que legal o reglamentariamente resulte aplicable.

26.2 Enfermedad profesional y accidente de trabajo: la Empresa garantizará la percepción del 100% del salario que viniera percibiendo el trabajador con carácter previo a la situación de incapacidad temporal, hasta un máximo de 18 meses.

26.3 Enfermedad común y accidente no laboral: Davigel España garantizará la percepción del 100% del salario que viniera percibiendo el trabajador con carácter previo a la situación de incapacidad temporal, hasta un máximo de 12 meses.

CAPÍTULO 7

Régimen disciplinario

Artículo 27. *Tipificación de faltas.*

27.1 Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas del sector se clasificarán atendiendo a su importancia, y en su caso, a su reincidencia, en leves, graves y muy graves.

Artículo 28. *Faltas leves.*

28.1 Se consideran faltas leves las siguientes:

- a) La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
- b) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- c) Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
- d) No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
- e) Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
- f) El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- g) Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
- h) No llevar la uniformidad completa cuando ésta haya sido entregada por la empresa, entendiéndose como parte integrante de la misma las prendas de protección individual y las tarjetas de identificación.
- i) No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
- j) Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Artículo 29. *Faltas graves.*

29.1 Se consideran como faltas graves, las siguientes:

- a) La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
- b) La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
- c) Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
- d) Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
- e) Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
- f) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
- g) La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
- h) La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.
- i) Faltar o ausentarse de los inventarios sin causa justificada.

Artículo 30. *Faltas muy graves.*

30.1 Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- a) Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
- b) La simulación de enfermedad o accidente.
- c) El no observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de Seguridad e Higiene.

d) El no usar adecuadamente, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

e) No utilizar correctamente los medios y equipos o prendas de protección individual facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de este.

f) Poner fuera de funcionamiento y/o no utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

g) No informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

h) El no cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

i) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

j) Hacer desaparecer, inutilizar, o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

k) El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

l) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de estos.

m) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

n) Falta notoria de respeto o consideración al público.

o) Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

p) Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

q) La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

r) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

s) La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo cuando repercutan negativamente en el trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

t) Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.

u) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

v) Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a este.

w) El pedir o aceptar regalos de los proveedores, sea cual sea el valor del mismo.

Artículo 31. Sanciones.

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

- Por faltas leves: amonestación verbal o amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta 3 días.
- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 15 días.
- Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días, y despido.

31.2 En aquellos supuestos de faltas graves o muy graves en los que la empresa pretenda imponer una sanción deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, comunicar por escrito su decisión a los representantes de los trabajadores.

31.3 Asimismo, para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves, deberá tramitarse expediente contradictorio con el trabajador afectado, así como con el representante legal de los trabajadores del centro de trabajo de que se trate. La Empresa deberá comunicar la apertura del expediente contradictorio por escrito tanto al trabajador afectado como al representante legal, para que, en el plazo máximo de 5 días hábiles, puedan estos formular las alegaciones oportunas. Davigel España deberá analizar y considerar las alegaciones que, en su caso, se efectúen, en la adopción de la correspondiente medida disciplinaria.

Artículo 32. Prescripción.

32.1 La facultad de la Dirección de la Empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO 8

Comisión Mixta

Artículo 33. Comisión Mixta.

33.1 Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo.

La Comisión Mixta estará integrada paritariamente por un máximo de 3 miembros por los representantes legales de los trabajadores, y por otros 3 miembros por la representación de Davigel España.

Asimismo, la Comisión Mixta podrá interesar los servicios de asesores ocasionales o permanentes en cuantas materias son de su competencia, quienes serán libremente designados por las partes.

Las reuniones ordinarias de la Comisión Mixta serán convocadas por cualquiera de las partes con un preaviso mínimo de 15 días; las extraordinarias, por la urgencia del asunto, serán convocadas por cualquiera de las partes con un preaviso mínimo de 3 días.

Se acuerda establecer como domicilio social de la Comisión Mixta el de las respectivas partes firmantes por lo que, todas ellas, deberán ser notificadas de cuantas cuestiones se deban plantear a su conocimiento:

Carretera Reial, 122 B - 4.^a planta, 08960 Sant Just Desvern (Barcelona).

33.2 Procedimiento:

a) Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo. La parte a la que interese la intervención

de la Comisión Mixta deberá presentar escrito dirigido a dicha Comisión, en el domicilio indicado anteriormente, haciendo constar expresamente:

- Nombre, apellido, domicilio y DNI del o de los solicitantes (o denominación social, domicilio y CIF, en caso de ser persona jurídica) y en todo caso la dirección de correo electrónico, si la tuviera.
- Identificación y justificación de la representación en que actúa.
- Exposición clara del objeto de la consulta o conflicto y su pretensión concreta, acompañando la documentación que interese a su derecho.

b) La comisión Mixta se reunirá en el plazo de 10 días hábiles excluyendo sábados y domingos y festivos desde la fecha de recepción del escrito de inicio, para conocer y deliberar respecto a la consulta o conflicto colectivo planteado.

La Comisión mixta, de oficio o a petición de partes, podrá convocar una comparecencia conjunta de las partes afectadas por el conflicto para completar la información, en cuyo caso se suspenderá el plazo para emitir la resolución.

Las resoluciones de la Comisión Mixta se adoptarán por mayoría de cada una de las partes, empresariales y social.

En caso de existir acuerdo en el seno de la Comisión Mixta, esta emitirá su resolución en el plazo máximo de 15 días hábiles excluyendo sábados, domingos y festivos desde la fecha de su reunión, que emitirá al solicitante por correo certificado o por correo electrónico.

En caso de que la Comisión Mixta no llegase a un acuerdo respecto a la consulta o conflicto colectivo planteado, se levantará Acta de desacuerdo, lo que se comunicará a las partes interesadas en la consulta o conflicto colectivo. Posteriormente, las partes deberán acudir a los procedimientos de conciliación y/o mediación del organismo territorial y funcional competente, y, en caso de no ser resuelto el litigio en este ámbito, quedará expedita la vía judicial o extrajudicial que, en su caso, proceda.

Si en 15 días hábiles excluyendo sábados, domingos y festivos, desde la recepción de la consulta, ésta no se hubiera reunido, o habiéndose reunido, no hubiera emitido resolución, las partes deberán recurrir a los procedimientos de conciliación y/o mediación del organismo territorial y funcional competente, de no darse resolución del litigio en este ámbito quedará expedita la vía judicial o extrajudicial que, en su caso, proceda.

c) La Comisión Mixta, con carácter previo al inicio de su intervención, podrá ofrecer a las partes y para el supuesto de no resolver dicha Comisión la discrepancia sometida a su consideración, el sometimiento a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 34. *Funciones de la Comisión Mixta.*

34.1 Son funciones específicas de la Comisión Mixta, de conformidad con lo que establece el artículo 85 del Estatuto de los trabajadores, las siguientes:

Interpretación y aplicación del presente Convenio Colectivo.

Vigilancia y cumplimiento de las cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio Colectivo.

Intervenir y arbitrar en el tratamiento y solución de todas las cuestiones y conflictos de carácter colectivo que se puedan suscitar en su ámbito de aplicación de acuerdo con los artículos 40, 41 y 82.3 del Estatuto de los trabajadores.

Entender en términos de consulta y/o mediación, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y judicial sobre la interpretación de los conflictos colectivos que surjan en Davigel España y para la aplicación o interpretación derivadas de este.

CAPÍTULO 9

Procedimiento de inaplicación de condiciones de trabajo

Artículo 35. *Régimen de inaplicación de las condiciones previstas en el presente Convenio Colectivo.*

35.1 Por acuerdo entre la representación de Davigel España y la representación legal de los trabajadores, cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrán inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, previo desarrollo de un periodo de consultas.

35.2 Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que existen las causas justificativas de la inaplicación y aquél sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social cuando se presuma la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en Davigel España y su duración, que ni podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en Davigel España.

El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Mixta y a la Autoridad Laboral.

35.3 En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Mixta, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Mixta o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de conciliación y mediación del organismo territorial y funcional competente. El sometimiento a arbitraje tendrá carácter voluntario.

CAPÍTULO 10

Prevención de riesgos laborales

Artículo 36. *Disposiciones en materia de prevención de riesgos y salud en el trabajo.*

36.1 La Empresa y los trabajadores de Davigel España se obligan a observar y cumplir las disposiciones y recomendaciones mínimas previstas en la legislación y normativa vigente en materia de protección de riesgos laborales, a los efectos de garantizar una prestación de servicios de forma óptica y segura.

36.2 Todos los trabajadores de Davigel España tienen derecho a la realización de los exámenes de salud de carácter específico en función de los factores de riesgo para la salud inherentes a su puesto de trabajo, con una periodicidad ajustada al nivel de riesgo, así como cuando aparezcan trastornos que pudieran deberse al puesto de trabajo, y, todo ello, a juicio del médico del trabajo responsable.

36.3 La Empresa desarrollará, de conformidad con la normativa de vigente aplicación, las medidas de formación e información en materia de prevención de riesgos para todos los trabajadores.

CAPÍTULO 11

Representación legal de los trabajadores

Artículo 37. *Derechos de representación colectiva.*

37.1 Todos los trabajadores de Davigel España tienen garantizado su derecho de participación en la Empresa, a través de las distintas vías y procedimientos establecidos en la normativa de vigente aplicación.

37.2 Asimismo, los representantes de los trabajadores (delegados de personal, miembros del comité de empresa, delegados sindicales, etc.), tendrán las facultades, derechos, obligaciones y garantías señaladas para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

Disposición adicional primera. *Cómputo de plazos.*

Todos los plazos indicados en el presente Convenio Colectivo por días serán computados por días naturales, salvo en los que expresamente se indique como hábiles.

Disposición adicional segunda. *Principio de no discriminación.*

Todos los trabajadores y trabajadoras, y Davigel España en su conjunto, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por ninguna causa.

Este compromiso conlleva, 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.

Disposición adicional tercera. *Sistemas telemáticos de Davigel España.*

Los medios electrónicos e informáticos (por ejemplo, teléfonos móviles de empresa, ordenadores fijos o portátiles de empresa, etc.) son instrumentos que Davigel España pone a disposición de los trabajadores para el desempeño de sus funciones en el puesto de trabajo.

Los trabajadores que, por sus funciones, tengan acceso a internet, intranet y/o correo electrónico, harán un uso razonable de los medios telemáticos, de acuerdo con los principios de la buena fe contractual.

En este sentido, los medios electrónicos e informáticos puestos a disposición de los trabajadores por parte de la Empresa deberán utilizarse a los fines exclusivamente profesionales, salvo que Davigel España autorice a su uso para fines personales.

La Empresa podrá adoptar las medidas de verificación de los sistemas informáticos que estime oportunas con el fin de comprobar su correcta aplicación, poder certificar el óptimo rendimiento y seguridad de la red de Davigel España y que su utilización por parte de los trabajadores usuarios no derive a fines extraprofesionales.

A estos efectos, Davigel España podrá utilizar software de control automatizado para controlar el material creado, almacenado, enviado o recibido en la red de la Empresa, así como controlar sitios visitados por sus trabajadores usuarios en Internet, espacios de charla, revisar historiales descargados de la red de internet por los trabajadores, revisar historiales de mensajes, de correo electrónico enviados y recibidos por los trabajadores.

La adopción de las referidas medidas de verificación de los sistemas telemáticos deberá realizarse teniendo en consideración lo siguiente:

El acceso debe ser necesario para facilitar razonablemente las operaciones empresariales; si existen medios o mecanismos de menor impacto para el trabajador, la Empresa deberá hacer uso de los mismos.

La privacidad y la dignidad del trabajador deberá garantizarse, en cualquier caso.

El correo electrónico y los archivos podrán ser inspeccionados en el puesto de trabajo, durante las horas de trabajo normales con la asistencia de los representantes legales de los trabajadores o, en su defecto, por otros trabajadores de Davigel España.

La denegación de acceso por parte del trabajador podrá dar lugar a la imposición de las sanciones disciplinarias correspondientes.

Disposición adicional cuarta. *Regulación subsidiaria.*

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a la regulación general establecida en el Estatuto de los Trabajadores.

Disposición final. *Entrada en vigor.*

Se acuerda que el presente Convenio Colectivo entre en vigor y despliegue todos sus efectos, el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».