

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

7530 *Resolución de 19 de abril de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Financiera El Corte Inglés, EFC, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Financiera El Corte Inglés, EFC, SA (código de convenio n.º 90103922012021), que fue suscrito con fecha 3 de marzo de 2021, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, las secciones sindicales de FASGA y FETICO, 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, 19 de abril de 2021.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

CONVENIO COLECTIVO DE FINANCIERA EL CORTE INGLÉS, EFC, SA

TÍTULO I

Ámbito del Convenio, denuncia y sustitución de norma convencional

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

El presente convenio colectivo es de aplicación a todo el personal de la empresa Financiera El Corte Inglés, SA (en adelante, la «Empresa» o «FECI»), en todos sus centros de trabajo y en todo el territorio español.

Están excluidos del presente convenio colectivo las personas que ocupen los puestos de alta dirección en la Empresa.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

1. El presente convenio colectivo entrará en vigor en la fecha de su firma, sin perjuicio de su remisión para registro, depósito y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2024.

2. La denuncia del convenio deberá realizarse mediante notificación por escrito con un plazo mínimo de treinta días de antelación a la fecha de terminación de su vigencia.

Artículo 3. *Sustitución de norma convencional. Compensación y absorción.*

1. Las condiciones pactadas en el presente convenio sustituyen íntegramente a las que vinieran siendo de aplicación en la Empresa por aplicación de cualquier otro convenio colectivo anterior.

2. Las condiciones pactadas en el presente convenio absorben y compensan cualesquiera mejoras que puedan disfrutar las personas trabajadoras por aplicación de pactos individuales o colectivos o decisiones unilaterales de la empresa, a excepción de los complementos personales derivados de traslados o uniformidad que los trabajadores vinieran percibiendo a la entrada en vigor del presente convenio.

TÍTULO II

Derechos individuales

CAPÍTULO I

Grupos profesionales, modalidades del contrato, ascensos

Sección 1.ª Clasificación del personal

Artículo 4. *Grupos Profesionales.*

La definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. Estos criterios y sistemas, en todo caso, cumplirán con lo previsto en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, se establecen, con carácter normativo, los siguientes grupos profesionales y los contenidos específicos que los definen.

Definición de los grupos profesionales:

Grupo de personal base. Formación teórica básica equivalente, como mínimo, a graduado en Educación Secundaria, graduado escolar o similar. Los objetivos y métodos de trabajo son examinados y fijados bajo supervisión, por anticipado. El trabajador recibe indicaciones precisas sobre los métodos a utilizar y el desarrollo del trabajo es controlado por un superior, por lo que no debe ni tiene que tomar decisiones autónomas, a excepción de las sencillas/obvias que exige la realización de toda tarea. El trabajo está totalmente normalizado y estandarizado, los procedimientos son uniformados y existen instrucciones directamente aplicables exigiéndose tan solo cierta iniciativa o aportación personal para completar y ajustar las normas al trabajo concreto. La información necesaria para la realización del trabajo es obtenida de forma directa e inmediata. La posición no implica ninguna responsabilidad directa ni indirecta en la gestión de recursos humanos, pero exige el conocimiento de las normas de seguridad básicas inherentes a cada puesto. Respecto a la responsabilidad económica, sus errores y faltas sólo afectan a la misión del puesto, sin incidir en el resto de la organización, excepto cuando se refieren al servicio prestado a los clientes o afectan a la imagen de la empresa, en cuyo caso puede ser significativa. Guarda confidencialidad sobre la información básica, existente en su área de trabajo.

Grupo de profesionales. Formación teórica o adquirida en la práctica hasta un nivel equivalente a ESO 2.º Ciclo, FP de grado medio o similar. Las tareas llevadas a cabo son las mismas que las realizadas por el grupo de personal base, pero su realización se desarrolla con un mayor margen de autonomía en base a la experiencia adquirida. Con el superior se define la concepción global de las tareas, durante cuya realización, hay

posibilidad de consultarle puntualmente y el resultado final es verificado; en consecuencia, ejerce cierta autonomía al decidir sobre la aplicación concreta de los métodos para alcanzar los objetivos. Las tareas se encuentran normalmente estandarizadas y se realizan bajo instrucciones de carácter general, si bien, se requiere cierta aportación personal para adaptar las normas al trabajo ante nuevas situaciones. Aplica ocasionalmente algunas acciones o procedimientos para seleccionar, buscar, discriminar, etc., la información necesaria, la cual no está siempre presente, por lo que es necesario realizar acciones para obtenerla, acciones que exigen habilidades normales, basadas en la experiencia. La posición no implica responsabilidad directa en la gestión de recursos humanos, si bien exige el conocimiento y cumplimiento de las normas de seguridad básicas que le son inherentes. Respecto a la responsabilidad económica, las acciones u omisiones sólo afectan a la misión del puesto, con incidencia leve en la unidad productiva, excepto cuando se refieren al servicio prestado a los clientes o afectan a la imagen de la empresa, en cuyo caso puede ser significativa. Tiene acceso y emplea confidencialmente la información básica existente en su área.

Grupo de profesionales coordinadores. Formación teórica o adquirida en la práctica, hasta un nivel equivalente a FP de grado superior o similar. Realiza por definición los cometidos propios del grupo de profesionales, pero con absoluta autonomía, pues con el superior, evalúa el resultado final, sólo se concretan los objetivos generales, pero no los métodos, los cuales son decididos autónomamente, ni hay supervisión durante el proceso de decisión autónoma a menos que el trabajador lo solicite, sin poder demandar constantemente asistencia jerárquica. Se requiere igualmente un mayor grado de iniciativa y creatividad, pues existen normas e instrucciones, pero deben ser interpretadas y totalmente adaptadas para fijar las directrices concretas de la tarea. Para la obtención de la información, precisa conocimientos especializados, obtenidos mediante una formación adecuada. Colabora en la gestión de recursos humanos, realizando acciones encaminadas a orientar el comportamiento de los compañeros del grupo de profesionales o personal base hacia el logro de los objetivos, supervisando las funciones que desarrollan y ejerciendo, en caso de que se le encomienden, funciones encaminadas a la consecución de resultados, implantación y gestión en su área de actividad.

Grupo de técnicos. Titulación a nivel de escuela superior o de grado medio o facultades, complementada con estudios específicos. Realiza con un alto grado de autonomía actividades complejas con objetivos definidos y concretos pudiendo partir de directrices muy amplias sobre uno o más sectores de la empresa. El trabajador habitualmente ha de decidir de una manera autónoma acerca de los procesos, los métodos y la validez del resultado final de su trabajo dentro de los objetivos fijados por la empresa. Todo ello comporta una gran aportación de los conocimientos personales técnicos. En el desempeño de su trabajo necesita identificar la información que requiere y ejecutar las acciones que conduzcan a la aparición de la información, a su obtención y a su procesamiento. La responsabilidad por sus errores y faltas tiene importantes efectos negativos en el funcionamiento de la empresa.

Grupo de mandos. Formación teórica o adquirida en la práctica equivalente a Titulado de grado superior o doctorado. A las órdenes inmediatas de la dirección y participando en la elaboración de la política de la empresa, dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de las actividades en su puesto. El empleado ha de decidir autónomamente acerca del proceso, los métodos y la validez del resultado final dentro de los objetivos fijados por la empresa, sin precisar en la práctica de asistencia jerárquica. Las instrucciones se enuncian en términos generales, y han de ser interpretadas y adaptadas en gran medida, estando facultado para fijar directrices, por todo lo cual, se exige ineludiblemente una gran aportación personal. El desempeño del puesto requiere identificar qué tipo de información se necesita y, además, realizar acciones específicas para provocar su aparición y permitir su obtención. En cuanto a gestión de Recursos Humanos, decide, optando por una línea de actuación, sobre un conjunto de empleados, y es responsabilidad suya la formación de las personas que

están bajo su dependencia. Diseña, dicta y/o vela por las normas de seguridad. Económicamente, la responsabilidad por sus errores y faltas afecta directa o indirectamente a toda la organización, y, además de poder implicar importantes consecuencias económicas inmediatas, tiene importantes efectos negativos en el funcionamiento de la empresa. Consecuentemente, tiene acceso y utiliza información privilegiada, de la que pueden derivarse consecuencias muy graves.

Sección 2.ª Modalidades contractuales

Artículo 5. Modalidades contractuales.

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación vigentes en cada momento.

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

1.º Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada en su artículo 23, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada efectiva que se realice.

2.º Todos los trabajadores disfrutarán de las mismas licencias o permisos, vacaciones retribuidas, regímenes de libranza semanal, pagas extraordinarias, opción a cursos de formación, mismo régimen de comisiones sobre ventas, etcétera.

Artículo 6. Contratos formativos.

A) Contrato de trabajo en prácticas.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normas de desarrollo.

B) Contrato para la formación y el aprendizaje.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normas que lo desarrollen.

Dadas las características de la Empresa y en tanto en cuanto la legislación lo permita la duración mínima de estos contratos podrá ser de seis meses.

Si la legislación general lo permite, los tiempos dedicados a formación teórica podrán concentrarse a lo largo de la duración del contrato, siempre que no se haya agotado el tiempo de duración del mismo.

Para fomentar la incorporación de trabajadores con contratos para la formación y el aprendizaje, la jornada máxima de referencia en esta modalidad será la máxima legal existente con carácter general en cada momento y su retribución, calculada por el tiempo de trabajo efectivo, estará en proporción al salario mínimo interprofesional.

Artículo 7. Contratos a tiempo parcial y de relevo.

A. Contrato de trabajo a tiempo parcial.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

A.1 En caso de aumento de plantilla o vacante a cubrir, en similar función, a igualdad de condiciones, los trabajadores contratados a tiempo parcial, tendrán preferencia sobre nuevas contrataciones a tiempo completo. A tal efecto, la Empresa deberá informar a los trabajadores sobre la existencia dichas vacantes, de manera que aquellos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria del contrato a tiempo parcial a un contrato a tiempo completo y viceversa, o el incremento del tiempo de trabajo a tiempo parcial. Las referidas solicitudes deberán dirigirse por escrito al Departamento de Recursos Humanos de la Empresa en un plazo no superior a un mes

desde que la Empresa haya informado sobre la vacante. La Empresa deberá tomar en consideración, en la medida de lo posible, dichas solicitudes, debiendo notificar al trabajador por escrito y de forma justificada en caso de denegación de la solicitud.

En todo caso, se informará de todo ello a la representación legal de los trabajadores con una periodicidad trimestral.

A.2 Se especificará en los contratos de trabajo a tiempo parcial el número de horas al día, a la semana, al mes, o al año contratadas, así como los criterios para su distribución en los términos previstos en el presente convenio.

A título indicativo se podrán establecer en el contrato franjas horarias con carácter general, entendidas como los períodos en los que es exigible la prestación de trabajo ordinario y, en su caso, las horas complementarias. A tal efecto podrán tener la consideración de franja horaria los turnos de referencia horaria que puedan establecerse con carácter general en el ámbito de empresa o centro de trabajo.

El pacto de horas complementarias, cuando legalmente sea posible, podrá alcanzar al 60% de las horas ordinarias contratadas. En dicho pacto deberán indicarse, de forma diferenciada del resto de horas complementarias, las horas complementarias a realizar exclusivamente en domingo y festivos.

No será exigible la realización de horas complementarias cuando no vaya unida al inicio o fin de la jornada ordinaria, y sólo será posible una interrupción (nunca mayor de cuatro horas) si la jornada efectivamente realizada tal día es superior a cuatro horas.

Sólo será exigible la realización de horas complementarias en días en los que no esté planificada jornada ordinaria para un mínimo de cuatro horas continuadas y siempre dentro de la franja contratada.

El trabajador podrá dejar sin efecto el pacto de horas complementarias por los supuestos establecidos en la Ley.

En los términos previstos por la legislación vigente la empresa podrá ofrecer a los trabajadores la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el treinta por ciento de las horas ordinarias objeto del contrato.

A.3 La jornada inicialmente contratada podrá ampliarse temporalmente, por mutuo acuerdo entre el trabajador y la Empresa, cuando se den los supuestos que justifican la contratación temporal. En la ampliación deberán concretarse las causas de la ampliación temporal. El derecho a la consolidación de este tiempo, se realizará según el punto A.4 del presente artículo.

A.4 A lo largo de la vigencia del convenio los trabajadores a tiempo parcial podrán ampliar su jornada ordinaria contratada por la consolidación del 25% del promedio de horas complementarias que hayan efectuado en dos años durante tres años consecutivos a partir del 1 de enero de 2021. Para el cálculo del promedio a consolidar se eliminará el año de más horas, del período de tres. El derecho a la consolidación se producirá cada tres años.

A.5 El porcentaje de derecho a la consolidación previsto en el párrafo anterior será del 25 % sobre las horas complementarias que se realicen en domingo y/o festivo de apertura comercial, en los mismos plazos y términos. La consolidación de estas horas, como ampliación de jornada ordinaria contratada, estará necesariamente vinculada a su ejecución en domingo o festivo.

A.6 En el ofrecimiento de realización de horas complementarias las empresas seguirán un reparto equitativo de las mismas.

Para la verificación de este principio las empresas darán cuenta, con periodicidad anual, a la representación legal de los trabajadores del número de horas complementarias realizadas, así como su carácter y distribución.

B. Contrato de relevo. Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar y agilizar este tipo de contrataciones se asumen convencionalmente las mayores facilidades y posibilidades que permita la legislación en cada momento.

Artículo 8. *Contratos de duración determinada.*

A. Contrato eventual. Se estará a lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.

B. Contrato por obra o servicio determinado. A los efectos de lo previsto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, además de los contenidos generales, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de la Empresa, que pueden cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados, las campañas o promociones específicas de productos por cuenta de terceros y las remodelaciones o cambios de implantación sin periodicidad fija.

C. Contrato de interinidad. Para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo se podrán celebrar contratos de interinidad, así como en los casos de sustitución de empleados que temporalmente asistan a cursos formativos o que presten sus servicios en otros departamentos o centros de trabajo, durante tales periodos formativos.

D. A efectos de dar cumplimiento al artículo 15.7 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa deberá informar a los trabajadores con contratos de duración determinada, incluidos los contratos formativos regulados en el artículo 6, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes que requieran de contratación indefinida. Esta información se facilitará a través de su publicación en la intranet corporativa de la Empresa. En todo caso, se informará de todo ello a la representación legal de los trabajadores con una periodicidad trimestral.

Sección 3.ª Promoción profesional y régimen de ascensos

Artículo 9. *Promoción Profesional.*

En desarrollo de lo previsto en el artículo 23.1 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a las facilidades en él contempladas para su promoción profesional.

En el ejercicio de estos derechos se garantizará la inexistencia de discriminación entre los empleados y el que su disfrute no altere las condiciones de equilibrio entre el tiempo de trabajo y de conciliación de la vida familiar del resto de empleados. Cuando, por el volumen de empleados en los que coincidan estas circunstancias, o, por su concentración en determinadas áreas de organización del trabajo, su disfrute suponga una alteración sustancial en el régimen de trabajo y descanso del resto de los empleados se deberá requerir el consenso de los mismos para su concesión.

El momento del disfrute del permiso al que se refiere el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, se establecerá por la Dirección de la empresa cuando los tiempos de formación estén inmersos en un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial al que el trabajador tenga la posibilidad de concurrir y se considerará cumplido cuando se ofrezca al mismo tal posibilidad.

Artículo 10. *Régimen de Ascensos.*

A) Sistemas.

Independientemente de la facultad de contratación de nuevos trabajadores, que habrá de sujetarse a lo dispuesto sobre modos de contratación en el presente convenio colectivo, Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes, los ascensos se producirán mediante alguno de los siguientes sistemas:

1. Mediante libre designación de la Empresa.

Se regirán por el presente sistema todos los puestos de trabajo incluidos en el Grupo de mandos y en el de técnicos, si bien en este último Grupo la Empresa deberá tener en cuenta aquellas actividades cuyo desarrollo profesional pueda completarse con los

conocimientos y titulación académicos exigidos para la pertenencia a este grupo, a fin de propiciar la promoción profesional interna.

2. Por evaluación continuada del desarrollo profesional.

Se regirán por este sistema los ascensos del Grupo de profesionales al de profesionales coordinadores. Se entiende por evaluación continuada, la valoración de los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos por el trabajador en el desempeño de las tareas encomendadas durante la vigencia de su relación laboral. Dicha valoración se sustentará en criterios de carácter objetivo, tales como, la antigüedad en la empresa, la asistencia y aprovechamiento de los cursos de formación, los logros profesionales adquiridos a través de la experiencia, la calidad y cantidad del trabajo desarrollado, las dotes para trabajar en equipo, su capacidad para coordinar personas y tareas, etcétera.

Con carácter semestral las empresas comunicarán al comité de empresa o delegados de personal, en su caso, los ascensos así efectuados, dando cuenta de los criterios utilizados para la adjudicación.

3. Por el ejercicio de la práctica.

Se regirán por el presente sistema los ascensos del Grupo de personal base al de profesionales.

B) Criterios.

Los ascensos profesionales tendrán lugar conforme a los siguientes criterios:

a) Ascenso del grupo de personal base al grupo de profesionales.

El ascenso al Grupo de profesionales tendrá lugar por el transcurso del tiempo, considerándose a estos efectos plazos de años y meses completos, contados de fecha a fecha, desde el inicio de la relación laboral en el Grupo de personal de base.

El ascenso al Grupo de profesionales se producirá por el mero transcurso de tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral, en los que el trabajador haya desarrollado las correspondientes habilidades en los distintos puestos de trabajo que le permitan adquirir una polivalencia y multifuncionalidad en todas las posiciones susceptibles de ser cubiertas mediante este Grupo Profesional.

Se entiende que la experiencia debe ser desarrollada necesariamente de manera continuada, entendiéndose por tal, a estos efectos, la que se efectúa sin interrupciones superiores a un año, dado que la interrupción de la prestación laboral, con desvinculación laboral de la empresa por más de un año, aleja al empleado de las constantes innovaciones en las técnicas y sistemas de organización específicos de cada centro de trabajo o unidad de negocio cuyo conocimiento resulta determinante de la pertenencia al Grupo de profesionales, por lo que en estos casos, la nueva relación laboral que se produzca transcurrido un año de desvinculación iniciará de nuevo el cómputo para el ascenso de Grupo profesional.

En el caso de que dicha desvinculación fuera debida al ejercicio de derechos relacionados con la maternidad u otras situaciones relacionadas con la protección de la conciliación de la vida laboral y familiar, transcurrido dicho año de desvinculación el cómputo no se reiniciará, sino que se interrumpirá, continuando a partir del momento de la reincorporación.

b) Ascensos del grupo de profesionales al de coordinadores.

Dado que los trabajadores del Grupo de coordinadores realizan con carácter ordinario todas las tareas contempladas en el Grupo de profesionales, además de las más cualificadas y especializadas, su diferencia fundamental con éstos estriba en tener personal asignado y coordinarlo, así como en el grado de dominio y desempeño de la función; en la mayor responsabilidad asignada; y en el grado de autonomía de la función.

En consecuencia, sólo accederán al Grupo de coordinadores aquellos trabajadores del Grupo de profesionales que de modo habitual y preferentemente sobre otras funciones, realicen aquellas que reúnan todos los requisitos diferenciadores expuestos y exigidos para la pertenencia al Grupo superior.

En concreto, el ascenso se producirá cuando en el trabajador en cuestión coincidan, en las distintas funciones que a continuación se detallan, todos los requisitos previstos en cada una de ellas.

Funciones de Promoción y Gestión:

Coordina y forma a las personas a él asignadas.

Conoce y domina el producto, de modo que debido a dicho dominio puede participar en la elaboración y evolución del mismo.

Toma iniciativas en cuanto a la implantación de los productos que él controla.

Conoce y domina los márgenes unitarios del artículo, en beneficio y rentabilidad de la sección.

Propone y aporta ideas y soluciones de mejora de venta, calidad e innovación, etcétera.

Funciones de Gestión Clientes y Servicios Centrales:

Coordina a las personas a él asignadas, controlando y supervisando el trabajo de las mismas.

Domina y aplica, autónomamente, los procedimientos contables y administrativos internos.

Respeto el circuito administrativo completo, gestión de proveedores, fórmula y circuitos de venta y pagos, etcétera.

Domina las herramientas informáticas puestas a su disposición.

C) Mecanismos de ascenso.

El paso de un Grupo profesional inferior a otro superior, quedará condicionado a la existencia de puesto a cubrir en el Grupo superior.

El ascenso a un Grupo profesional superior no se consolidará automáticamente, sino que se habrá de respetar un período de adaptación de seis meses. No superado por el trabajador el referido período de adaptación, la empresa o el propio trabajador, podrá decidir el retorno al Grupo profesional de origen, no consolidando la retribución del Grupo superior, todo ello sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente.

D) Disposiciones comunes.

La empresa facilitará a los comités de empresa o delegados de personal, con carácter anual, el número de ascensos producidos en el ámbito de su representación.

Sección 4.^a Ceses

Artículo 11. *Cese voluntario.*

El trabajador con contrato superior a un año que se proponga cesar en la empresa, voluntariamente y por decisión unilateral, deberá comunicarlo a la Dirección de la misma con una antelación de 15 días a la fecha en la que haya de dejar de prestar servicios. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo.

El incumplimiento por parte del trabajador de este preaviso dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso fijado.

CAPÍTULO II

Salario

Sección 1.^a Estructura salarialArtículo 12. *Estructura salarial.*

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, estarán integradas por el salario base de Grupo y, en su caso, por los complementos salariales que les correspondan.

Por acuerdo expreso con el trabajador podrán pactarse fórmulas de salario flexible. En estos supuestos los conceptos figuraran en nómina de forma detallada y separada del resto.

Artículo 13. *Salario base de grupo.*

Se entiende por salario base de grupo el correspondiente al trabajador en función de su pertenencia a uno de los Grupos profesionales descritos en el presente convenio colectivo y el periodo temporal de prestación de servicios en la Empresa.

El salario base anual remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este Convenio colectivo y los periodos de descanso legalmente establecidos.

Artículo 14. *Complementos salariales.*

Son complementos salariales las cantidades que, se adicionen al salario base de Grupo por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del trabajador, su adscripción a un Grupo Profesional y el periodo temporal de prestación de servicios en la Empresa.

Los complementos salariales se ajustarán, principalmente, a alguna de las siguientes modalidades:

A) Personales. En la medida en que deriven de las condiciones personales del trabajador.

B) De puesto de trabajo. Integrados por las cantidades que deba percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad.

C) Por calidad o cantidad de trabajo. Consistente en las cantidades que percibe el trabajador por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, o bien en base a la situación y resultados de la Empresa o un área de la misma.

Artículo 15. *Complemento personal de antigüedad.*

Se mantienen los importes de antigüedad de los cuatrienios ya perfeccionados conforme al anterior convenio colectivo de aplicación. Los nuevos cuatrienios que se perfeccionen o reconozcan, se abonarán al trabajador en la cuantía que corresponda al número de cuatrienio que cumple, conforme a las cantidades previstas en la siguiente tabla:

	Euros/año	Euros/hora
Primer cuatrienio.	255,79	0,14517
Segundo cuatrienio.	225,98	0,12825
Tercer cuatrienio.	201,94	0,11461
Cuarto cuatrienio y sucesivos.	192,32	0,10915

Las cifras arriba señaladas son de aplicación para todos los Grupos Profesionales. El importe de cada cuatrienio comenzará a abonarse desde el día primero del mes siguiente al de su cumplimiento.

Los valores de los cuatrienios previstos en la tabla anterior, permanecerán invariables en la cuantía durante la vigencia del Convenio Colectivo, sin que sea de aplicación el incremento salarial pactado.

El trabajador que cese definitivamente en la Empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, sólo tendrá derecho a que se compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

Artículo 16. *Complementos de puesto de trabajo.*

Son los complementos que percibe el trabajador fundamentalmente en razón de las características del puesto de trabajo o la forma de realizar su actividad laboral. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende, principalmente, de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado, por lo que no tendrán carácter consolidable.

En materia de nocturnidad se estará a lo dispuesto en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

La retribución del plus de nocturnidad por hora efectivamente trabajada en período nocturno para todos los trabajadores será del 25% del valor/hora correspondiente del artículo 20 del presente convenio colectivo, salvo que, por razón del trabajo contratado, la nocturnidad estuviera comprendida en la retribución pactada.

Los complementos de puesto no tendrán carácter consolidable.

Artículo 17. *Complemento de calidad.*

Se entiende por complemento de calidad de trabajo, aquel que el trabajador percibe por razón de una mejor calidad en el trabajo y siempre que se realice de forma efectiva la función en virtud del cual se estableció, en forma de comisiones, primas, incentivos, etcétera.

La implantación o modificación colectiva de los sistemas de complementos de calidad será sometida a la consideración de los representantes legales de los trabajadores, siguiéndose en su caso, los trámites previstos en el artículo 41.4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores.

También se incluyen como incentivos, no sujetos a lo dispuesto en el párrafo anterior, aquellos complementos salariales individuales percibidos en función de la calidad del trabajo realizado, o a la situación y resultados de la Empresa o de un área de la misma.

Los complementos de calidad no tendrán carácter consolidable.

Artículo 18. *Complemento de idiomas.*

Los trabajadores que utilicen con habitualidad un idioma distinto de los oficiales o cooficiales en España durante una parte relevante de su jornada habitual de trabajo, esto es, durante más del 35 % de la jornada mensual, percibirán un complemento de 30 euros mensuales, para las jornadas de 40 horas semanales de promedio al año, y por tanto prorrateándose la citada cantidad para jornadas inferiores.

Artículo 19. *Complementos de vencimiento periódico superior al mes.*

Las retribuciones básicas establecidas en el artículo 20 presente convenio, se entienden distribuidas en 16 pagas, doce de ellas coincidentes con los meses naturales

del año y cuatro extraordinarias. Las pagas extraordinarias se abonarán y devengarán de la siguiente forma:

- 1) Paga de Beneficios: se abonará en el mes de abril, y corresponde a lo devengado del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.
- 2) Paga de Julio: se abonará en el mes de julio, y corresponde a lo devengado del 1 de agosto del año anterior al 31 de julio del año en curso.
- 3) Paga de Fomento: se abonará en el mes de octubre, y corresponde a lo devengado del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.
- 4) Paga de Navidad: se abonará en el mes de diciembre, y corresponde a lo devengado del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.

Mediante acuerdo, el importe total o parcial de las pagas extraordinarias, podrá prorratearse entre doce mensualidades, o en el salario/hora global, de conformidad con lo previsto en el artículo 20. El prorrateo de las pagas se efectuará, en su caso, incorporando a la retribución mensual (u horaria) la parte proporcional correspondiente al mes en cuestión de la paga o pagas prorrateadas. La parte de paga o pagas ya devengadas hasta el momento del prorrateo, se liquidará y abonará en la fecha en que estuviera previsto su pago, conforme al anterior sistema.

Sección 2.^a Cuantías salariales

Artículo 20. Salario base en 2021.

Los salarios base a devengar con carácter bruto anual por jornada ordinaria de trabajo, para cada uno de los Grupos profesionales establecidos en el presente convenio y el periodo temporal de prestación de servicios en la Empresa son, para el año 2021, los siguientes:

Grupo profesional	Periodo temporal de prestación de servicios en la Empresa	Euros/año
Personal Base.	Menos de 1 año.	14.733,23
Personal Base.	1 año o más.	15.000,00
Profesional.	3 años o más.	16.000,00
Profesional.	6 años o más.	18.000,00
Profesional.	12 años o más.	20.000,00
Coordinador.	–	21.500,00
Técnico.	–	21.500,00

El salario base anual aquí establecido se refiere a la ejecución de la jornada de trabajo pactada en el artículo 23 del presente convenio colectivo para dicho año. Será de aplicación, tanto a los trabajadores que actualmente prestan servicio, como a los trabajadores que ingresen o reingresen en la Empresa.

El salario base anual establecido en esta cláusula compensará y absorberá cualquier importe que viniera percibiendo el trabajador en concepto de complemento personal de nivel.

A partir de la firma del presente convenio, el salario hora, en el que se incluye el pago de las vacaciones, queda fijado en los siguientes importes:

Grupo profesional	Periodo temporal de prestación de servicios en la Empresa	Euros/hora
Personal Base.	Menos de 1 año.	8,36165

Grupo profesional	Periodo temporal de prestación de servicios en la Empresa	Euros/hora
Personal Base.	1 año o más.	8,51305
Profesional.	3 años o más.	9,08059
Profesional.	6 años o más.	10,21566
Profesional.	12 años o más.	11,35074
Coordinador.	–	12,20204
Técnico.	–	12,20204

La determinación del salario/hora global, se efectuará dividiéndose la retribución anual del Convenio o la superior pactada, por el número de horas anuales previsto en el artículo 23.

Del resultado podrán detrarse 31/365 como provisión necesaria si se retribuye, en su momento, el período de vacaciones.

Artículo 21. *Salario en prácticas.*

La retribución para los trabajadores en prácticas será del 60 y 75 % del salario correspondiente al Grupo profesional que se trate y periodo de prestación de servicios en el mismo, durante el primero y segundo año de vigencia del contrato, respectivamente.

Artículo 22. *Incremento Salarial 2022 a 2024.*

Los importes establecidos en las tablas salariales recogidas en el artículo 20 del presente convenio para cada Grupo profesional y periodo temporal de prestación de servicios en la Empresa, se incrementará en un 1 % en el año 2022, un 1 % en el año 2023 y un 1 % en el año 2024.

CAPÍTULO III

Tiempo de trabajo

Sección 1.ª Jornada laboral ordinaria y su distribución

Artículo 23. *Jornada máxima.*

La jornada de trabajo efectivo máxima laboral convencional anual será de 1.762 horas de trabajo efectivo, distribuyéndose la misma conforme a lo dispuesto en el artículo siguiente.

Las ocho horas de reducción de jornada derivadas de la aplicación del presente convenio con respecto a la jornada anual que venía siendo de aplicación con anterioridad a su entrada en vigor, supondrán, como mínimo, una disminución de un día completo de prestación de servicios al año.

Artículo 24. *Distribución de la jornada.*

1. La distribución de la jornada se efectuará en función de las especialidades de cada centro de trabajo y de las distintas funciones que se desarrollan en el mismo.

Durante el primer trimestre del año natural la Empresa facilitará a los representantes legales de los trabajadores los modelos de cuadros horarios laborales generales anuales.

Como mínimo, el día 15 de cada mes, los trabajadores conocerán el momento en que deben prestar el trabajo, y los fines de semana de descanso de calidad, correspondientes a los tres meses siguientes. En dicha distribución se podrá tener en

cuenta la mayor intensidad en la actividad en determinados días de la semana y momentos del año, pudiendo ampliarse el número de horas ordinarias diarias, respetando en todo caso el descanso entre jornadas, y lo establecido en el artículo 28.

2. De la jornada anual contratada, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, y una vez ya distribuida, se podrá disponer del porcentaje de horas previsto legalmente.

La distribución de tales horas deberá respetar los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley, dando conocimiento al trabajador con un preaviso mínimo de siete días, del día y la hora de la prestación de trabajo.

A los presentes efectos, la disposición por parte de la Empresa de este tiempo de trabajo se producirá, bien sin previsión de tal número de horas, o bien modificando en igual número las horas planificadas, siempre con el preaviso previsto en el párrafo anterior.

3. Efectuada la planificación de la jornada, la empresa la podrán variar para atender imprevistos como ausencias no previstas de trabajadores para su sustitución. La comunicación del cambio se efectuará tan pronto la empresa conozca la existencia del mismo, respetándose el preaviso que establezca la legalidad vigente, y se dará cuenta a la representación legal de los trabajadores. La suma de estas horas y las contempladas en el punto anterior no podrán exceder anualmente del porcentaje contenido en el artículo 34.2 del ET.

4. En los casos en que se autoricen o modifiquen los días u horarios de apertura comerciales en los clientes de FECL con posterioridad a la formulación de la distribución periódica correspondiente, se estará a lo dispuesto en los dos números anteriores, y a lo previsto en el artículo 29 siguiente, respetando la legalidad vigente.

5. La jornada correspondiente a los trabajadores a tiempo parcial que no exceda de 4 horas, se realizará de forma continuada, salvo en que la prestación de servicios sea en régimen de trabajo a distancia, en cuyo caso el mínimo de jornada continuada será de 1 hora y tendrá carácter voluntario, respetando en todo caso lo pactado en el acuerdo de trabajo a distancia y en la legalidad vigente

6. La distribución de la jornada podrá realizarse cualquier día de la semana para todos los trabajadores, salvo que, a la fecha de suscripción del presente convenio, algún trabajador o colectivo de trabajadores vinieran desarrollando su jornada distribuida de lunes a viernes o de lunes a sábado.

Artículo 25. *Verificación de la jornada.*

1. La verificación y control de la ejecución de la jornada se efectuará, con carácter individual y anualmente..

2. Dentro del año de cómputo, la Empresa procederá a la liquidación de los tiempos de exceso que se hayan podido producir sobre la jornada del artículo 23 mediante su compensación con igual tiempo de descanso, salvo acuerdo para su acumulación y disfrute en días completos, dentro de los tres meses desde la finalización del cómputo anual, procurando ambas partes que no coincidan tales descansos con los períodos punta de producción. La empresa entregará al comité de centro la relación de las horas de exceso que fueran extraordinarias.

Cuando, por cualquier causa la jornada máxima en cómputo anual se viera superada por la suma de las horas trabajadas efectivamente y aquéllas en las que, con programación de trabajo, la obligación de trabajar estuvo legalmente suspendida, manteniendo el derecho a retribución de la Empresa, bien a su cargo, o en pago delegado, las horas de exceso que resultaren, transcurrido el período antes referido, se compensarán al trabajador en proporción al tiempo efectivamente trabajado, como horas ordinarias o en tiempo libre equivalente.

Artículo 26. *Régimen de distribución de jornada en el Grupo de Mandos.*

Los trabajadores encuadrados en el Grupo de mandos podrán flexibilizar su horario de forma que puedan modificar sus tiempos de trabajo y descanso atendiendo a los ciclos y necesidades específicos del puesto o coordinándolos con otros trabajadores de su misma responsabilidad, siempre que quede garantizada una correcta atención a los objetivos del puesto.

Artículo 27. *Descanso diario y semanal.*

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.

No obstante, los trabajadores no podrán ser programados como trabajo ordinario más de diez días consecutivos de trabajo, salvo que forme parte de una cadencia regular de concentración de tiempos de descanso o se trate de periodos de mayor actividad del año, que deberán ser comunicados previamente a la representación de los trabajadores, en cuyo caso el límite será de 11.

La interrupción en jornadas partidas, salvo pacto de las partes, será al menos de dos horas y como máximo de cuatro horas.

Los trabajadores que desarrollan funciones de Promoción y Gestión disfrutarán de un descanso semanal de dos días consecutivos, ya sea en sábado y domingo o domingo y lunes, salvo que el trabajador solicite voluntariamente un régimen de descanso semanal diferente. La Empresa procurará repartir de forma equilibrada y equitativa el descanso semanal garantizado en el presente apartado.

Artículo 28. *Régimen de descanso en sábados, domingos y festivos.*

A fin de facilitar la conciliación de la vida laboral con la familiar, los trabajadores con más de cinco días de promedio de trabajo a la semana disfrutarán al menos de ocho fines de semana de descanso en los que se comprendan el sábado y el domingo, sin que computen como tales los correspondientes a vacaciones.

Con la misma finalidad, los trabajadores con más de cinco días de promedio de trabajo a la semana disfrutarán dos puentes al año, uno de ellos de al menos cuatro días consecutivos de descanso.

Asimismo, la Empresa garantizará que los trabajadores con más de cinco días de promedio de trabajo no tengan más de 17 domingos y festivos de prestación de servicios planificados al año.

Para el disfrute del régimen de descansos establecido en los párrafos anteriores garantizando el cumplimiento de la jornada anual establecida en el artículo 23, será necesario incrementar la jornada diaria durante determinados días de prestación de servicios, con un límite máximo de 10 horas diarias de trabajo efectivo. En todo caso, los días de prestación de servicios en los que se alcance el límite máximo de jornada diaria prevista en este apartado no podrán exceder de dos días consecutivos ni de tres días en una misma semana.

Artículo 29. *Campañas especiales y puntas de actividad.*

Hasta en cuatro periodos de actividad especialmente intensos, como consecuencia de campañas comerciales o fechas de incremento relevante de las ventas en los clientes de FECI, la empresa podrá variar el horario de trabajo y prolongar la jornada, siendo horas de prestación obligatoria por parte del trabajador. Dicha variación no podrá afectar a cada trabajador más de dos días en cada uno de los citados cuatro periodos.

Cuando el trabajo previsto en los párrafos anteriores se produjera en tiempo extraordinario de prestación obligatoria, la compensación deberá hacerse como horas extraordinarias en retribución o en descanso equivalente a opción del trabajador.

Las trabajadoras en situación de embarazo estarán exentas de realizar una jornada superior a la normal contratada.

Los trabajadores afectados por reducción de jornada por guarda legal estarán exentos de modificar por esta causa el horario de prestación de trabajo preestablecido, salvo pacto en contrario.

Artículo 30. *Horas extraordinarias.*

1. Las partes consideran que la realización de horas extraordinarias constituye una práctica desaconsejable, salvo en supuestos excepcionales en que pueda ser necesario por razones justificadas de organización empresarial.

Por ello, con carácter general el trabajador no deberá realizar horas extraordinarias. En todo caso, las horas extraordinarias son voluntarias para el trabajador y para la empresa.

Únicamente de manera excepcional, por necesidades del servicio y con autorización de la empresa podrán realizarse dichas horas.

El límite convencional de horas extraordinarias anuales será el previsto en el número 2 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores

2. Las horas extraordinarias se compensarán en metálico o descanso equivalente con un recargo del 30% sobre el precio de la hora ordinaria.

3. Se realizarán, de manera obligatoria, las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

4. La empresa deberá facilitar mensualmente al Comité de empresa del centro de trabajo o a los Delegados de Personal, la información sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando sus causas y, en su caso, la distribución individualizada por cada trabajador. La realización de las horas extraordinarias, conforme establece el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se totalizará anualmente, entregando copia del resumen anual al trabajador en el parte correspondiente.

Sección 2.^a *Vacaciones anuales*

Artículo 31. *Vacaciones anuales y periodos de disfrute.*

1. Los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de treinta y un días naturales de vacaciones al año.

2. Con antelación a la publicación de los turnos de vacaciones, se dará cuenta de los mismos al Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su caso.

3. Los trabajadores disfrutarán entre los meses de junio a septiembre de, al menos, veintiún días naturales ininterrumpidos de su período vacacional, salvo que ingresen en la Empresa con posterioridad al 1 de septiembre, o su parte proporcional.

La empresa podrá excluir de los turnos de vacaciones aquellas fechas o períodos que coincidan con los de mayor actividad productiva, que la Empresa deberá acreditar y, en cualquier caso, comunicar a la representación legal de los trabajadores

4. La bolsa de vacaciones podrá fraccionarse en función de los días efectivamente no disfrutados en los respectivos períodos. Su cuantía se fija en 400 euros durante la vigencia del Convenio referida al período de 21 días. Para el cálculo de la misma en el caso de corresponder quince días se efectuará la correspondiente proporción. Se abonará a aquellos trabajadores que, por necesidad del servicio u organización del trabajo, no sea posible concederles el disfrute en los periodos indicados.

Si por la fecha de ingreso del trabajador le correspondieran menos de los días en los periodos indicados, de optar la empresa en dicho período por lo previsto en el apartado 3 de este mismo artículo, se abonaría la parte proporcional.

El derecho al percibo de la bolsa de vacaciones no está sujeto a la naturaleza temporal o no del contrato, teniendo en consecuencia derecho al mismo tanto los trabajadores fijos como los temporales en los que coincidan las circunstancias a que se refiere este artículo, si bien se considera como condición indispensable para poder tener

derecho a disfrutar vacaciones entre los meses de junio a septiembre el que durante esos meses esté el contrato de trabajo vivo y en activo, ya que, en otro caso, carecería de sentido el precepto, excluyéndose del cobro de la bolsa, por razones de pura lógica, exclusivamente a aquellos trabajadores contratados en ese período mediante la modalidad de interinaje, precisamente para poder sustituir a trabajadores que disfruten de los días previstos en los períodos señalados.

5. Como principio y preferencia única para el derecho de opción de los trabajadores a un determinado turno de vacaciones, se establece que quien optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador en la elección de un determinado turno, pierde esa primacía de opción hasta tanto no la ejercite el resto de sus compañeros en una unidad de trabajo.

Sección 3.ª *Licencias y excedencias*

Artículo 32. *Licencias retribuidas.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el Salario Base de Grupo, más los complementos del mismo, por los motivos y el tiempo siguiente:

A. Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo con el correspondiente visado del facultativo, cuando, por razón de enfermedad el trabajador precise asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral. Se entenderá por facultativo aquel que, hallándose habilitado al efecto, preste sus servicios tanto en la medicina pública como en la privada.

B. Quince días naturales en caso de matrimonio o constitución de pareja de hecho, siempre que se cumplan los requisitos establecidos en cada momento para su acreditación. En este último caso, el permiso no podrá disfrutarse nuevamente en los cinco años siguientes al disfrute del mismo y tampoco se podrá volver a disfrutar de este permiso más de una vez por motivo de constitución de pareja de hecho entre las mismas personas. Este permiso empezará a computarse desde el primer día hábil siguiente al hecho causante.

C. Dos días hábiles por el accidente grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad no contemplados en el apartado siguiente. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

D. Tres días hábiles en caso de enfermedad grave diagnosticada por el facultativo, o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 300 kilómetros por trayecto al efecto, el plazo será de cinco días. Aquellos casos que conlleven salida de una isla o de una de las dos ciudades autónomas se considerarán un desplazamiento suficiente para tener derecho al aumento de los días de la licencia igual que si se tratara de un desplazamiento superior a 300 km.

E. Un día hábil por traslado del domicilio habitual.

F. Un día hábil por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

G. Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de los trabajadores, cuando estos cursen estudios de carácter oficial o académico. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.

H. Anualmente los trabajadores podrán disfrutar de un máximo de 5 días de licencia retribuida de entre los siguientes supuestos:

1. Hasta dos días hábiles por fallecimiento de cónyuge o de hijos, o por fallecimiento de hermanos y padres por consanguinidad, que podrán acumularse a lo establecido en el apartado D del presente artículo hasta un máximo de cinco días en total.

2. Un día al año por asistencia a firmas de documentos notariales necesarios para la adquisición de vivienda, siempre que el trabajador deba hacerlo personalmente y coincida con su horario de trabajo.

3. Hasta un máximo de 6 horas anuales, con justificación de la urgencia y acreditación del tiempo empleado, con el correspondiente visado facultativo, para acompañar a hijos menores de 15 años a urgencia médica no previsible en horas coincidentes con el horario de trabajo.

4. Un día para la realización del examen para la obtención por primera vez del permiso de conducir siempre que coincida con el horario de trabajo del trabajador.

5. Un día hábil por matrimonio de la persona trabajadora, acumulable al supuesto del apartado B anterior.

El disfrute de todos los permisos recogidos en este apartado H, nunca podrá exceder de 5 días al año.

Si, en los supuestos relacionados con hospitalización de familiares debido a enfermedad o accidentes graves, se establecieran turnos de estancia en el hospital a fin de atender al paciente, el trabajador podrá disfrutar de su licencia por este concepto en días completos iniciándola en fecha posterior a la del hecho causante, siempre y cuando lo solicite en los términos a continuación establecidos y la consuma mientras perdure el mismo periodo de hospitalización.

En estos supuestos el trabajador tendrá derecho al mismo número de días laborables de licencia que hubiera disfrutado en el caso del normal inicio de la misma. Para eso se realizará el cálculo de días laborables que habría supuesto la licencia de comenzar su disfrute el día en que se produjo el hecho causante. El trabajador deberá comunicar y acreditar a la empresa la concurrencia del hecho causante, su intención de disfrutar la licencia en fecha posterior y señalar los días laborables que le correspondan, según el cálculo anterior, en los que disfrutará la licencia. Al término del disfrute deberá acreditar que durante los días efectivamente disfrutados como licencia concurría la situación que dio lugar al permiso.

A los efectos de licencias, tendrán los mismos derechos las parejas de hecho siempre que las mismas estén debidamente inscritas en el correspondiente registro oficial y el trabajador aporte la certificación acreditativa de la misma.

Artículo 33. *Licencias no retribuidas.*

Los empleados podrán disfrutar de una única licencia al año sin retribución de hasta treinta días continuados al año y con un mínimo de dos días, pudiendo coincidir su disfrute con el principio o final de algún periodo de descanso o licencia retribuida. La empresa concederá este tipo de licencia siempre que haya causa justificada y lo permita la organización del trabajo. Tanto la petición del trabajador como la no concesión por parte de la Empresa, deberán efectuarse por escrito y aduciendo la justificación oportuna.

Artículo 34. *Excedencia.*

De acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, podrán solicitar la excedencia voluntaria todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa siempre que lleven, por lo menos, un año de servicio.

La excedencia voluntaria se concederá por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si transcurriesen cuatro años desde el final de la anterior excedencia; a ningún efecto se computará el tiempo que los trabajadores permaneciesen en esta situación.

Al término de la situación de excedencia el personal tendrá derecho preferente al reingreso en la primera vacante que se produzca en la Empresa de su mismo grupo profesional, si no hubiese trabajadores en situación de excedencia forzosa o con derechos a reserva de puesto de trabajo.

Se perderá el derecho de reingreso en la Empresa si no es solicitado por el/a interesado/a con una antelación de un mes a la fecha de finalización del plazo que le fue concedido.

Sección 4.ª Conciliación de la vida laboral y familiar

Artículo 35. Protección de la vida familiar.

I. Riesgo durante el embarazo. En el supuesto de riesgo para el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad, de conformidad con lo dispuesto en las leyes o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado. Durante este supuesto los trabajadores percibirán un complemento sobre la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 % del salario base de grupo.

II. Nacimiento y cuidado del menor. Las personas en situación de suspensión del contrato por nacimiento o permiso de nacimiento y cuidado del menor de 12 meses podrán unir las vacaciones al periodo de baja por nacimiento y cuidado del menor, siempre dentro del año natural.

Las trabajadoras podrán solicitar, con anterioridad al inicio del periodo de baja por nacimiento del menor, un permiso no retribuido por un periodo no inferior a un mes y no superior a tres meses. Esta solicitud se realizará con quince días de antelación a la fecha de disfrute.

Durante el ejercicio de este derecho, cuya finalización necesariamente deberá coincidir con el principio de la baja por maternidad, la empresa mantendrá la cotización de las trabajadoras.

III. Suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento permanente. En el supuesto de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado del menor de 12 meses para la madre biológica, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

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

En el supuesto de adopción, de guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, la suspensión del trabajo tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor, que se disfrutarán de forma ininterrumpida. Estos beneficios podrán ser disfrutados por cada uno de los adoptantes en la forma prevista en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

IV. Nacimientos prematuros. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario o tres horas (o su parte proporcional en caso de contrato a tiempo parcial) dentro de su jornada ordinaria, con la disminución equivalente del salario hasta el alta hospitalaria. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

V. Cuidado del lactante. El permiso por cuidado del lactante se regulará según lo establecido en el artículo 37.4 del ET.

Ambos progenitores podrán optar por acumular en cualquier momento del disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia, en 16 días naturales, uniéndolo al periodo de baja por nacimiento y cuidado del menor.

En el caso de parto múltiple los trabajadores podrán disfrutar del derecho contenido en el párrafo anterior por cada uno de los hijos.

La prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante consistirá en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

Esta prestación se extinguirá cuando el o la menor cumpla 12 meses de edad. VI. Guarda legal. De conformidad con lo establecido en el artículo 37.6 y 7 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, y de la Ley 39/1999, de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, y atendiendo a la variación de los ritmos de trabajo existentes en la Empresa, por la concentración de actividad en determinados períodos y momentos del día, o la semana, y para hacer posible la combinación de los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar de todos los trabajadores con las necesidades organizativas y de atención a la venta de la empresa, para facilitar la determinación de la concreción horaria prevista en el apartado 7.º del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, deberá tenerse en cuenta los siguientes parámetros:

1. El trabajador, salvo casos de fuerza mayor, habrá de solicitar la modificación horaria al menos con quince días de antelación al momento en que debiera iniciarse, indicando también el momento de su finalización si estuviese previsto.

2. En los supuestos en los que el trabajador solicite la concreción horaria en el marco de su régimen de trabajo ordinario, sin variación de turno y/o sistema de rotación, la Empresa concederá el horario solicitado, salvo imposibilidad organizativa.

3. En aquellas otras situaciones en las que un trabajador solicite la concreción horaria en un marco distinto a su turno ordinario y jornada ordinaria, la empresa, con el fin de hacer posible la conciliación de la vida familiar y laboral en los términos solicitados, analizará la posibilidad de concederlo tanto en su propio puesto, como habilitando un cambio de área/departamento/división, e incluso, si ello lo hiciese posible, el cambio de centro de trabajo. De no ser posible en este caso la concesión en los términos solicitados, se expresará la causa organizativa o productiva que no lo permite y se ofrecerán las alternativas que resulten viables en la empresa.

En los supuestos de cambio de área/departamento/división, o centro de trabajo, el trabajador, mientras dure la situación de guarda legal se adaptará a las condiciones de trabajo del nuevo puesto o función.

VII. Asistencia a consultas médicas de hijo menor de 15 años. En los supuestos en que se precise acompañar a un hijo menor de 15 años a consulta médica durante el horario de trabajo, se procederá del siguiente modo:

Si la asistencia resulta de una urgencia de inmediata atención, no previsible, se comunicará de inmediato o lo antes posible a la Empresa, que concederá la licencia. Esta será retribuida según lo previsto en el artículo 33.H.3, y con los límites de tiempo allí establecidos, una vez acreditadas las circunstancias.

Si la asistencia a consulta es programada y no hubiese posibilidad de concertarla fuera del horario de trabajo, se concederá a cuenta de la jornada anual, o se solicitará el cambio de turno o de momento de la prestación del trabajo, que, de ser posible, será concedido.

VIII. Licencia no retribuida para atención de menor. Los trabajadores con hijos menores de 12 años podrán solicitar una licencia no retribuida de tres meses para su atención y cuidado en los términos y requisitos establecidos en el artículo 34.

Los trabajadores con hijos menores de doce años podrán disponer de una licencia no retribuida por el tiempo necesario para su cuidado mientras esté hospitalizado. En el

caso de que ambos cónyuges fueran trabajadores de la empresa la licencia podrá ser disfrutada por uno solo de ellos.

IX. La solicitud de las licencias, así como la reducción de jornada o el permiso de lactancia, salvo casos de fuerza mayor, deberá comunicarse a la Empresa con quince días de antelación a su disfrute.

X. Excedencia especial por hospitalización o necesidad de atención domiciliaria del familiar. Para atención de un familiar de primer grado de consanguinidad hospitalizado o que requiera atención domiciliaria, los trabajadores podrán acceder a una excedencia especial con reserva del puesto de trabajo con una duración mínima de un mes y máxima de seis meses.

XI. Derecho a reducción de jornada y/o adaptación del horario en víctimas de violencia de género.

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. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

XII. Reducción de jornada por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

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 (tumores malignos, melanomas y carcinomas), 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 de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 36. *Trabajos de la mujer embarazada.*

Dentro de las posibilidades de la organización del trabajo, la Empresa facilitará a las trabajadoras en cuestión, un puesto de trabajo idóneo a su estado.

En el supuesto de riesgo para el embarazo se procederá conforme disponga el Protocolo de Trabajadores especialmente sensibles de que disponga la Empresa y lo previsto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 37. *Jornadas concertadas para trabajadores con hijos de doce y trece años.*

Los trabajadores con hijos de doce y trece años de edad podrán concertar con la Empresa la realización de una jornada inferior a la que tuvieran establecida con carácter normal. Será requisito indispensable para su concesión y establecimiento que el momento de la prestación de la jornada sea determinado necesariamente con la conformidad de ambas partes. Los trabajadores con un preaviso de quince días podrán dejar sin efecto el acuerdo.

Artículo 38. *Ayuda de guardería.*

Con la finalidad de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores, la Empresa abonará a los trabajadores con hijos menores de hasta tres años, una «ayuda de guardería» por importe de 180 euros brutos anuales por cada año escolar completo debidamente acreditado.

Artículo 39. *Cumplimiento alternativo de la obligación de reserva de plantilla en favor de los trabajadores con discapacidad.*

En los términos previstos en el artículo 42.1 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, la Empresa podrá quedar exenta de esta obligación, de forma parcial o total por opción voluntaria, por los motivos establecidos en la normativa, siempre que en ambos supuestos se aplique alguna de las medidas sustitutorias, alternativa o simultáneamente previstas por la regulación legal vigente.

CAPÍTULO IV

Disposiciones varias e Incapacidad Temporal

Sección 1.ª Disposiciones varias

Artículo 40. *Dietas.*

Los trabajadores, que por necesidad de la Empresa tengan que ejecutar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo, tendrán derecho a una dieta que se fija en 34 euros, o a una media dieta de 17 euros, a lo largo de la vigencia del presente convenio colectivo.

Se entiende por población distinta aquella que se encuentre fuera del área urbana y de la zona de influencia constituida por una o varias poblaciones limítrofes entre sí.

La dieta y media dieta, están destinadas a satisfacer los gastos originados por el trabajador desplazado que no sean los derivados del alojamiento y traslado.

Artículo 41. *Seguro de vida.*

La Empresa se compromete a suscribir un Seguro de vida e Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y Gran invalidez, para los trabajadores afectados por el presente convenio, por un importe de 24.000 euros, según modalidad usual de mercado.

La empresa entregará a los trabajadores un certificado de acreditación con las cantidades garantizadas en la póliza colectiva y una copia de la misma a la representación de los trabajadores correspondiente al ámbito en que se suscribe dicha póliza.

Sección 2.ª Incapacidad Temporal

Artículo 42. *Incapacidad temporal.*

En los supuestos de baja por IT, los trabajadores percibirán un complemento sobre la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del Salario Base de Grupo.

Los trabajadores desde el primer proceso que se inicie dentro del año natural de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral debidamente acreditadas, no percibirán retribución ni complemento alguno durante los tres primeros días, con independencia del número de días que alcancen los períodos de enfermedad o el número de procesos que se produzcan.

No obstante, si en el transcurso del año no se inicia por el trabajador ningún otro proceso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa abonará, terminado el año, el 100% del salario base de Grupo, o del que se viniera percibiendo en tal situación en la Empresa a los tres primeros días de ese primer y único proceso. No computarán a todos los efectos los días que coincidan con internamiento hospitalario, ni las bajas por incapacidad temporal que estén motivadas por la aplicación de tratamientos de radioterapia o quimioterapia relacionados con el tratamiento del cáncer, ni por los tratamientos de diálisis.

En ningún caso el abono del complemento se extenderá más allá del tiempo durante el que la Empresa realice el pago delegado de la prestación económica de IT.

El incumplimiento por parte del trabajador de la entrega o envío a la Empresa de los partes de baja, confirmación y alta en los plazos legalmente establecidos determinará de forma automática el cese de la obligación de pago del complemento previsto en el presente artículo.

CAPÍTULO V

Igualdad de oportunidades y no discriminación

Artículo 43. *Plan de Igualdad y protección frente al acoso.*

Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etcétera.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

La Empresa, junto con los representantes de los trabajadores, debe trabajar en implantar políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso, donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas.

Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona que garantice su dignidad y su integridad física y moral. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad.

Será de aplicación en el ámbito de la Empresa el Plan de Igualdad y de protección contra el acoso sexual y por razón de sexo firmado el pasado 23 de junio de 2020 e inscrito en el REGCON el 25 de septiembre de 2020.

CAPÍTULO VI

Teletrabajo y desconexión digital

Artículo 44. *Teletrabajo.*

1. Se reconoce el trabajo a distancia y el teletrabajo como una forma innovadora de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del propio avance de las nuevas tecnologías, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la Empresa, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia y en el presente artículo.

2. El teletrabajo es voluntario tanto para el trabajador como para la Empresa y deberá documentarse por escrito mediante un «acuerdo individual de teletrabajo», que recoja todos los aspectos estipulados en la ley y en el presente artículo.

3. La realización del teletrabajo podrá ser reversible por voluntad de la Empresa o del trabajador, siempre y cuando el teletrabajo no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo.

La reversibilidad podrá producirse a instancia de la Empresa o del trabajador, comunicándose por escrito con una antelación mínima de 30 días naturales, salvo causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, que implique una vuelta al trabajo presencial.

4. Es aconsejable que las personas que realicen teletrabajo mantengan el vínculo presencial con su unidad de trabajo y con la Empresa con el fin de evitar el aislamiento. Por ello, las partes consideran conveniente que los acuerdos individuales de teletrabajo contemplen mecanismos que faciliten una cierta presencia del trabajador en el centro de trabajo.

5. Dotación de medios y compensación de gastos.

Dando cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 11 y 12 del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre las personas que teletrabajen tendrán derecho a la dotación por parte de la Empresa de los siguientes medios, equipos y herramientas, siempre que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional:

Ordenador, tablet, smartpc o similar.

Teléfono móvil con línea y datos necesarios y suficientes para la conexión (wifi).

Cascos con micrófono incorporado.

Adicionalmente a la dotación de medios y compensaciones establecidas en los apartados anteriores, por la totalidad de los gastos restantes que por cualquier concepto pudiera tener el trabajador por el hecho de prestar servicios a distancia percibirá una cantidad máxima de 23 euros mensuales por la prestación de teletrabajo en jornada completa, aplicándose proporcionalmente en caso de jornadas inferiores. Igualmente, dicha cantidad se abonará en proporción a los días de prestación efectiva de servicios en régimen de teletrabajo respecto de los días de trabajo presencial..

Cuando el trabajador vuelva al trabajo presencial completo o extinga su relación laboral con la Empresa deberá reintegrar todos los medios materiales puestos a su disposición, en el centro de trabajo en el que está o estuviera adscrito.

6. Derechos de información y participación.

La Empresa:

a) Identificará de manera expresa en los censos de plantilla que se facilitan a la representación legal de los trabajadores a las personas que teletrabajen.

b) Entregará mensualmente a la representación legal de trabajadores la relación de personas, identificadas por NIF, nombre, sexo y puesto, que hayan suscrito un «acuerdo individual de teletrabajo». Igualmente, estos listados incluirán el centro de trabajo al que están adscritas y el porcentaje de distribución entre trabajo presencial y teletrabajo.

c) Dará a conocer a las personas teletrabajadoras y a la representación legal de los trabajadores aquellos procedimientos, métodos, protocolos de uso de dispositivos y herramientas y soporte técnico que pudieran ponerse en marcha fruto de la implementación del teletrabajo.

La representación legal de los trabajadores recibirá la información relativa a las instrucciones sobre confidencialidad y protección de datos, medidas de vigilancia y control sobre la actividad de las personas teletrabajadoras.

7. Seguridad y salud laboral.

La metodología para la recogida de información a la que se refiere el artículo 16.2 del Real Decreto-ley 28/2020 será prevalentemente a distancia.

8. Derechos individuales, colectivos y sindicales:

Las personas que desarrollan trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial, y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.

Las personas teletrabajadoras tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de la plantilla de la Empresa y estarán sometida a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para cualquier instancia representativa de los trabajadores. A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, el personal en teletrabajo deberá estar adscrito al mismo centro de trabajo en el que desarrolle el trabajo presencial.

Se garantizará que la plantilla teletrabajadora pueda recibir información y comunicarse con la representación legal de los trabajadores de forma efectiva y con garantías de privacidad. Para ello la Empresa permitirá el acceso a los portales virtuales de información sindical que existan en las redes y canales telemáticos de la Empresa (incluidas videoconferencias, audio conferencias o cualquier otro canal de uso habitual de la plantilla) garantizándose en cualquier caso el contacto efectivo y la protección de datos.

Se garantizará la participación y el derecho de voto de la plantilla en teletrabajo en las elecciones sindicales y otros ámbitos de representación de la plantilla.

La Empresa estará obligada a informar por todos los medios disponibles y con antelación suficiente de todo lo relativo al proceso electoral.

9. Teletrabajo como medida de contención sanitaria derivada de la COVID-19 o de circunstancias imprevisibles o extraordinarias sobrevenidas.

Al teletrabajo implantado excepcionalmente en aplicación del artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, como consecuencia de las medidas de contención sanitaria y de las adoptadas por las empresas derivadas de la COVID-19 y mientras estas se mantengan, o aquel que emane de circunstancias imprevisibles o extraordinarias, no les será de aplicación lo dispuesto en los apartados anteriores del presente artículo.

El teletrabajo en estas situaciones requerirá que la Empresa dote a los trabajadores de los siguientes medios, siempre que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional y no dispongan de ellos:

- a) Ordenador, tablet, smartpc o similar.
- b) Cascos con micrófono incorporado, si la función del puesto de trabajo lo requiere.

Cuando el trabajador vuelva al trabajo presencial completo o se extinga su relación laboral, deberá reintegrar todos los medios materiales puestos a su disposición o de cuyo coste se haya hecho cargo la Empresa en el centro de trabajo donde esté o hubiera estado adscrito.

Esta modalidad de teletrabajo se podrá realizar desde el lugar libremente elegido por el trabajador

Artículo 45. *Desconexión digital.*

Las partes firmantes son conscientes no solo del desarrollo tecnológico de las comunicaciones y de la necesidad de encontrar permanentemente nuevos equilibrios con el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar, sino también de las posibles distorsiones que la permanente conectividad puede provocar en el tiempo de trabajo, así como en el ámbito personal y familiar de los trabajadores.

La desconexión digital es un derecho, cuya regulación contribuye a la salud de los trabajadores disminuyendo, entre otras, la fatiga tecnológica o estrés, y mejorando, de esta manera, el clima laboral y la calidad del trabajo.

Conforme a lo regulado en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, se garantiza el derecho a la desconexión digital tanto a los trabajadores que realicen su jornada de forma presencial como a las que presten servicios mediante nuevas formas de organización del trabajo (trabajo a distancia, flexibilidad horaria u otras), adaptándose a la naturaleza y características de cada puesto de trabajo, a excepción de aquellos trabajadores que por la naturaleza de su trabajo permanezcan y así se establezca, a disposición de la Empresa.

A los efectos de la regulación de este derecho, se tendrán en cuenta todos los dispositivos y herramientas facilitadas por la Empresa susceptibles de articular comunicaciones relacionadas con el trabajo, tales como: teléfonos móviles, tabletas, portátiles, aplicaciones móviles propias de la Empresa, correos electrónicos y sistemas de mensajería, o cualquier otro que pueda utilizarse.

El ejercicio de este derecho por parte de los trabajadores no conllevará medidas sancionadoras, ni tampoco podrá influir de manera negativa en los procesos de promoción, evaluación y valoración.

Con el fin de garantizar el cumplimiento de este derecho y regular las posibles excepciones, se acuerdan las siguientes medidas que tendrán el carácter de mínimas, a excepción de las recomendaciones indicadas en el apartado 4:

a) Se reconoce el derecho de los trabajadores a no atender dispositivos digitales puestos a disposición por la Empresa para la prestación laboral, fuera de su jornada de trabajo y durante el tiempo destinado a permisos, licencias, vacaciones, excedencias o reducciones de jornada, salvo que se den las causas de urgencia justificada estipuladas en el punto b) siguiente.

b) Se considerará que concurren circunstancias excepcionales justificadas cuando se trate de supuestos que puedan suponer un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.

c) Asimismo, para una mejor gestión del tiempo de trabajo, se considerarán buenas prácticas:

Procurar que las comunicaciones se envíen exclusivamente a las personas implicadas y con el contenido imprescindible, simplificando la información.

Promover la utilización de la configuración de la opción de envío retardado en los correos electrónicos que se emitan por parte de aquellos trabajadores fuera de la jornada laboral y no concurren las circunstancias a las que se refiere el apartado b) anterior.

Programar respuestas automáticas, durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible, y designando el correo o los datos de contacto de la persona a quien se hayan asignado las tareas durante tal ausencia.

Limitar las convocatorias de formación, reuniones, videoconferencias, presentaciones, información, etcétera, fuera de la jornada de trabajo de cada trabajador. Se incorporará la utilización de videoconferencias y audio conferencias que permitan la realización de tales reuniones dentro de la jornada laboral y eliminen los desplazamientos innecesarios, siempre que esto sea posible.

Si dichas reuniones se han de llevar a cabo fuera de la jornada diaria de trabajo de cada persona la asistencia será voluntaria y será considerada tiempo efectivo de trabajo. Esta medida será de especial cumplimiento para todas las personas con reducción de jornada por cuidado de familiares.

4. La Empresa realizará acciones de formación y sensibilización sobre la protección y respeto del derecho a la desconexión digital y laboral y sobre un uso razonable y

adecuado de las TIC, dirigidas a todos los niveles de la organización, y para ello pondrá a disposición de todos los trabajadores, la información y/o formación necesaria.

TÍTULO III

Régimen disciplinario

Artículo 46. *Faltas y sanciones.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente Título.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

La falta de atención a los clientes con la corrección y diligencia debidas se graduará en función de la notoriedad, trascendencia o las consecuencias de la misma.

La enumeración de faltas que se contienen en este capítulo, se hace a título enunciativo, por lo que, se considerarán como faltas sancionables por la Dirección de la Empresa, todas las infracciones de los deberes establecidos en la normativa laboral vigente, así como cualquier incumplimiento contractual.

Corresponde a la Dirección de la Empresa, de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la facultad de sancionar a los trabajadores, en virtud de incumplimientos laborales.

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general. Cuando la empresa tenga constancia de la afiliación de un trabajador al que se imputaran unos hechos que pudieran dar lugar a sanción que exija previamente la audiencia al delegado sindical, dicha audiencia habrá de hacerse al menos con dos días hábiles de antelación a la comunicación al trabajador de la decisión sancionadora.

Artículo 47. *Faltas leves.*

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. 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 fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
3. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la Empresa.
4. Utilizar los medios de comunicación de la empresa para usos distintos para los que esté habilitado, incluido el correo electrónico, así como el empleo de teléfonos móviles durante la jornada laboral en contra de las instrucciones de la Empresa.

Artículo 48. *Faltas graves.*

Se consideran como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. Ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, de un día al mes.
3. La desobediencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
4. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

5. Facilitar la clave de acceso individual a otra persona, simular la identidad de otro utilizando su clave y la creación de copias de ficheros sin la autorización de la Empresa.

6. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

7. La no presentación a la Empresa de los partes de baja, confirmación y alta de incapacidad temporal, en los plazos legalmente establecidos.

Artículo 49. *Faltas muy graves.*

Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1. La ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de más de un día al mes.

2. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar, así como la apropiación indebida de muestras promocionales o cualquier otro tipo de artículo, descuento o beneficio destinado a clientes, con independencia de que tenga o no valor de mercado. Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, venderse o cobrarse a sí mismo, sin expresa autorización de la Empresa.

3. La simulación de enfermedad o accidente.

4. Simular la presencia de otro trabajador, por cualquier medio de los usuales para verificar la presencia del trabajador en la Empresa.

5. Falta de respeto o consideración a los clientes.

6. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.

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

9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los jefes o familiares, así como a los compañeros de trabajo y a los clientes en general.

10. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

11. Prestación de tarjeta de compra a personas no autorizadas para su uso, así como la cesión de los descuentos concedidos al personal, en favor de otras personas.

12. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

13. Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

14. No respetar, conociendo las medidas o normas de seguridad, por negligencia, descuido o por voluntad propia, las medidas de protección derivadas del Plan de Prevención de Riesgos o impuestas por la Empresa en evitación de los mismos.

15. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o las determinadas por el Convenio o por la Empresa en desarrollo y aplicación de ésta, cuando del mismo pueda derivarse riesgo para la salud o la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

15. bis. El incumplimiento o abandono de las normas de prevención de riesgos penales que estuvieran establecidas en el ámbito de la Empresa.

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

17. La transgresión de las normas de seguridad informática o el quebranto de la confidencialidad de los datos.

18. 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.

Artículo 50. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio.

La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador.

Artículo 51. *Sanciones máximas.*

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

1.º Por faltas leves. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2.º Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

3.º Por faltas muy graves. Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 52. *Prescripción.*

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.

TÍTULO IV

De los derechos sindicales de representación de los trabajadores

CAPÍTULO I

Derechos y garantías

Artículo 53. *Cuotas sindicales.*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en la Empresa, ésta descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa, un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de las transferencias, y relación nominal de las mismas a la correspondiente representación sindical.

Artículo 54. *Garantías de los representantes.*

Los delegados de personal y miembros de los comités de empresa gozarán de las garantías que les reconoce el Estatuto de los Trabajadores, incluido el crédito horario.

Para su utilización, habrán de ponerlo en conocimiento de la empresa al menos 24 horas antes de su disfrute, salvo casos de fuerza mayor.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de comités o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por su sindicato, institutos de formación u otras entidades.

Artículo 55. *Sistema de acumulación de horas.*

Para facilitar la representación a nivel superior de centro de trabajo, los sindicatos con presencia en el comité intercentros, en caso de que se constituya, podrán utilizar el sistema de acumulación de horas a nivel de toda la Empresa.

Para que ello surta efecto, los delegados o miembros de comité, podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas que la Ley en cuestión les reconozca, en favor de otro u otros delegados o miembros del comité o delegado sindical. La cesión de horas habrá de ser presentada por escrito, en la que figurarán los siguientes extremos: nombre del cedente y del cesionario, número de horas cedidas y período por el que se efectúa la cesión, que habrá de ser por meses completos, y siempre por anticipado a la utilización de las horas por el cesionario o cesionarios.

Artículo 56. *Garantías de promoción económica.*

Los delegados sindicales, delegados de personal y miembros del comité de empresa cuyas retribuciones estén fijadas en parte por comisiones sobre ventas, percibirán desde el momento de su elección, y durante la utilización de las horas de garantía, el importe correspondiente a la proporción o proyección de comisión obtenido durante los días efectivamente trabajados del mes en cuestión.

En el supuesto de que el número de horas trabajadas en el mes, fuera inferior a 1/3 de las horas totales a trabajar durante dicho mes, se tomará como referencia para el cálculo de lo establecido en el párrafo primero, el promedio de las comisiones obtenidas por los trabajadores adscritos a su mismo departamento a jornada completa.

CAPÍTULO II

Desarrollo de los procesos electorales

Artículo 57. *Elecciones a órganos de representación de los trabajadores.*

Las elecciones a órganos de representación de los trabajadores se regirán por lo previsto en el Título II, Capítulo Primero, del Estatuto de los trabajadores y en las normas que lo desarrollan.

Las presentes normas son complementarias de aquellas y se establecen a fin de facilitar el desarrollo de los procesos electorales y canalizar la colaboración de la Empresa en los mismos.

Artículo 58. *Mesas electorales.*

En orden a facilitar la constitución de las distintas Mesas Electorales y para iniciar el proceso electoral en los centros con dos colegios, se constituirá una Mesa iniciadora del proceso, conforme al modelo 3 aprobado por el Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, o por la norma que lo sustituya.

Esta Mesa iniciadora del proceso, procederá, en el día de inicio del proceso electoral, a la constitución de la Mesa o Mesas Electorales de cada uno de los dos colegios, a través del modelo 4 del Real Decreto 1844/1994, pasando sus miembros a integrarse en las Mesas correspondientes, con disolución de la Mesa iniciadora.

En aquellos centros de trabajo donde se constituyan 3 ó más Mesas Electorales, al amparo del número 14 del artículo 5 del Real Decreto 1844/1994, se constituirá una Mesa Electoral Central.

Salvo acuerdo específico mayoritario de los miembros de las Mesas Electorales, para cubrir los puestos de la Mesa Electoral Central, se seguirán los criterios del número 7 del artículo 5 del Real Decreto 1844/1994, referidos a la totalidad del censo electoral, por lo que la Mesa Central quedaría compuesta por el trabajador de más antigüedad de uno de los dos colegios, y los electores de mayor y menor edad de los mismos, excluyéndose al elector de menor edad del colegio menos numeroso. El nombramiento de Presidente recaería en el trabajador de mayor antigüedad en el censo, actuando de Secretario el de menor edad.

Artículo 59. *Censos electorales informatizados.*

Los datos de los listados informáticos se referirán al momento de cada proceso electoral, y quedará a disposición de la Mesa electoral un ejemplar con todos los datos necesarios para la identificación de los trabajadores incluidos. Este censo será debidamente devuelto a la Empresa por la Mesa electoral una vez finalizado el proceso.

La Mesa electoral hará pública, a través del tablón de anuncios de cada centro de trabajo, la lista de trabajadores electores y elegibles.

En la lista que deba publicarse no figurarán ni el domicilio del trabajador ni el número de Documento Nacional de Identidad, pero sí deberán figurar el resto de los datos exigidos por la Ley, el Grupo Profesional y la función a los efectos previstos en el artículo siguiente.

Artículo 60. *Grupos profesionales y colegios electorales.*

De conformidad con lo previsto en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, el personal sujeto a relación laboral especial de alta dirección no puede ser ni elector ni elegible, por tanto, no participarán como trabajadores en el proceso electoral.

En orden a la adscripción de los trabajadores a los distintos colegios electorales, se tendrá en cuenta la vigente Clasificación en Grupos Profesionales y los criterios de adscripción funcional, dentro de los actuales grupos profesionales, que resultan de obligado cumplimiento en base al artículo 71.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En consecuencia, en el censo que se entregue por la Empresa, deberá figurar necesariamente, y además del resto de datos exigidos por la Ley, no solo el profesional de los trabajadores que figuren en el mismo, sino también, y de modo inexcusable en los Grupos de Personal base, Profesionales y Coordinadores, la función que desarrollan los mismos, debiendo atenderse, en el caso de existencia de una pluralidad de funciones, a la que se efectúa con carácter prevalente por parte del trabajador.

Grupo de Mandos: Función general de mando (personal directivo) por lo que se adscriben íntegramente al Colegio de Técnicos y Administrativos.

Grupo de Técnicos: Función general que requiere titulación específica (Personal titulado). Se adscriben íntegramente en el Colegio de Técnicos y Administrativos.

Grupo de Profesionales Coordinadores:

Función de venta: Se adscriben al colegio de especialistas y no cualificados.

Función de gestión, administración (Personal Administrativo): Se adscriben al colegio de técnicos y administrativos.

Grupo de Profesionales:

Función de venta: Se adscriben al colegio de especialistas y no cualificados.

Función de gestión, administración (Personal Administrativo): Se adscriben al colegio de técnicos y administrativos.

Grupo de Personal de Base:

Función de venta: Se adscriben al colegio de especialistas y no cualificados.

Función de gestión, administración, (Personal Administrativo): Se adscriben al colegio de técnicos y administrativos.

Dentro de los Grupos profesionales, en el caso de trabajadores polivalentes, la adscripción se efectuará teniendo en cuenta la tarea a la que el trabajador dedica la parte mayor de su jornada de trabajo.

Artículo 61. *Medios materiales y administrativos.*

Para dar cumplimiento a lo dispuesto en la legislación en vigor, la Empresa facilitará a la Mesa Electoral la totalidad de los medios administrativos y materiales que precise (papeletas homologadas, sillas, mesas, cabinas, etc.), a fin de lograr el mejor desarrollo de las votaciones.

La Empresa facilitará las elecciones colaborando en la documentación de los sucesivos actos electorales y en su publicación en los tablones de anuncios.

La Empresa, dentro del período electoral, y sin interrupción del normal desarrollo de la actividad laboral, facilitará a las organizaciones sindicales el acceso a un lugar adecuado en los centros de trabajo, para que, de una manera ordenada, puedan hacer llegar a los trabajadores sus propuestas electorales por medio de los representantes que aquellas designen.

Artículo 62. *Propaganda.*

Al efecto de facilitar la emisión de propaganda electoral, la Empresa, en los centros de más de 50 trabajadores, proveerá la colocación de tablones suficientes para divulgar avisos, notas informativas y cualquier otra comunicación que ayude a la concreción y difusión de la campaña electoral por todas y cada una de las candidaturas. Estos tablones estarán situados en espacios no visibles para el público y de fácil acceso para el personal de la plantilla con el fin de no entorpecer la normal actividad laboral.

En los centros de menos de 50 trabajadores se facilitará, por parte de la Empresa, la instalación de tablones de anuncios similares a los anteriores.

Los sindicatos firmantes del Convenio se comprometen a no pegar carteles de propaganda en las fachadas de los centros.

Artículo 63. *Voto Secreto. Cabinas y orden en las votaciones.*

1. A fin de garantizar el Derecho al Voto secreto, la Empresa facilitará a los Presidentes de las Mesas Electorales, los medios necesarios para la instalación de cabinas electorales en número suficiente y con características que garanticen la elección de la papeleta y su introducción en el sobre en condiciones de absoluto secreto para el elector.

Las características de las cabinas deberán impedir la identificación visual de la opción elegida por el votante en función de su ubicación en la misma.

La mesa electoral garantizará que también en el interior de cada cabina haya siempre papeletas de todas y cada una de las candidaturas.

La ubicación de las cabinas electorales y la colocación de las mesas auxiliares con papeletas será en la entrada de los recintos electorales a la mayor distancia posible de la mesa de votación más próxima.

En caso de discrepancia sobre ubicación de cabinas y papeletas, se seguirán las reglas previstas en la Ley Electoral general.

2. No se permitirán aglomeraciones o grupos de personas en el recinto electoral debiendo garantizar la mesa una votación ordenada, por lo que este lugar deberá estar despejado de público y de personas ajenas a las mesas electorales.

Artículo 64. Papeletas.

En todo caso, deberá respetarse el que las papeletas y sobres de todas las candidaturas sean de idénticas características en tamaño, color, impresión y calidad de papel, como mínimo por colegio, de modo y manera que no sea posible su reconocimiento salvo por la lectura de su contenido.

Al margen de los acuerdos establecidos a nivel de empresa o de centro de trabajo, se recomienda la utilización de las siguientes medidas: 210 × 148 mm, DIN A 5 y calidad del papel 100 gramos/m².

La Empresa se encargará de suministrar papeletas y sobres de votación para todas las candidaturas. A tal efecto, la Empresa pondrá a disposición de cada una de las candidaturas, en el término de los tres días hábiles siguientes a la proclamación definitiva de las mismas, un número de papeletas y sobres igual al de votantes por candidatura.

La Empresa dispondrá, para su entrega a la Mesa el día de la votación, de tantas papeletas y sobres como número de votantes por colegio multiplicado por 1,5.

En el caso de que las candidaturas deseen que figure en la parte superior izquierda el anagrama correspondiente, lo facilitarán a la Empresa a nivel de centro de trabajo lo más tarde con cuarenta y ocho horas hábiles de antelación al momento en que la Empresa venga obligada a entregar las papeletas a las candidaturas.

En la parte inferior de la papeleta figurará la leyenda «la inclusión de anotaciones o tachaduras provocará la nulidad del voto».

Artículo 65. Voto por correo.

1. Los trabajadores afectados en su día libre por el acto de la votación, o que su jornada de trabajo esté fuera del horario de votación, podrán utilizar el sistema de voto por correo o canjear las horas utilizadas para acudir a votar, hasta un máximo de dos horas, disfrutándolas en la fecha que de mutuo acuerdo convengan con la Empresa, al objeto de no producir distorsión en la organización del trabajo de cada centro.

2. Cuando un trabajador prevea que no se va a encontrar en la fecha de votación en el lugar que le corresponde ejercer el derecho de sufragio, podrá emitir su voto por correo, previa comunicación a la mesa electoral.

El trabajador que pretenda emitir su voto por correo deberá comunicarlo personalmente, o por persona debidamente autorizada acreditando esta su identidad y representación bastante, a la mesa electoral, a través de las oficinas de correos.

La remisión del voto a la mesa electoral se realizará por el propio trabajador que introducirá la papeleta que elija en el sobre remitido por la propia mesa, cerrando este que, junto a fotocopia del documento nacional de identidad se introducirá en otro de mayores dimensiones que procederá a remitir personalmente a la mesa electoral por correo certificado.

3. La comunicación a que se refiere el número 2 del artículo 10 del Real Decreto 1844/1994, podrá hacerse por el elector ante la Mesa Electoral, si el elector tiene posibilidad de estar presente en el centro de trabajo durante el período electoral hábil.

Artículo 66. Defectos de candidaturas y subsanación.

En cada candidatura presentada a miembros de comité de empresa deberán figurar como mínimo tantos candidatos como puestos a cubrir.

La Mesa no admitirá incidencias a las candidaturas hasta que no hayan sido presentadas. En el caso de que la mesa electoral observe defectos en las candidaturas o errores en los candidatos, no rechazará las mismas, sino que, con suspensión razonada de su admisión, lo pondrá en conocimiento del representante del sindicato presentador de la candidatura para su subsanación, pudiendo habilitar exclusivamente a tal efecto, sin que suponga nuevo período de presentación de candidaturas, un plazo excepcional

que en ningún caso podrá sobrepasar el momento previsto en el calendario electoral para la proclamación definitiva de candidaturas. En el caso de candidaturas avaladas por firmas de electores el trámite de subsanación se entenderá con todos los componentes de la candidatura.

Con el fin de facilitar el proceso electoral y la subsanación de cualquier contingencia la mesa deberá poner a disposición de los representantes de las candidaturas, el mismo día que se reciban, o al siguiente como máximo siempre que el plazo lo permita, copia de cualquier escrito presentado ante la mesa relacionado con su candidatura, especialmente la renuncia de candidatos.

Artículo 67. *Interventores.*

Cada candidatura podrá designar un interventor por mesa sin que sea precisa su pertenencia al censo electoral, si bien, deberán guardar en todo momento la compostura y el orden inherente a un acto de tal trascendencia, siguiendo siempre, e independientemente del cumplimiento de sus funciones, las instrucciones que emita el Presidente de la Mesa Electoral.

En el acto de la votación, sólo podrá haber un representante de la empresa como máximo por cada colegio electoral.

Artículo 68. *Mesa itinerante.*

En las provincias que existan varios centros de trabajo de menos de 50 trabajadores y haya de elegirse un comité conjunto, se establecerá, una mesa itinerante que hará público el horario de votación aproximado en cada uno de los centros de trabajo.

Artículo 69. *Período hábil electoral.*

Salvo normativa en contrario, es considerado período hábil para la presentación de los escritos ante la Mesa Electoral, el correspondiente al horario de funcionamiento normal del centro de trabajo. Los escritos a la Mesa Electoral el día de término podrán presentarse ante la correspondiente oficina pública fuera de los horarios que la Mesa Electoral permanezca abierta. En este caso el presentante del escrito deberá comparecer al día siguiente ante la Mesa Electoral, antes de las 12 horas del mediodía, entregando copia del escrito presentado el día anterior en la Oficina Pública.

TÍTULO V

Interpretación del convenio. Comisión Mixta Paritaria y solución de conflictos

Artículo 70. *Comisión Mixta Paritaria.*

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta Paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio colectivo.

La Comisión Mixta estará integrada paritariamente por cinco representantes de las organizaciones sindicales firmantes del Convenio colectivo que, independientemente del número, tendrán el voto ponderado en función de su representación en la empresa, y cinco representantes de la Empresa. En el acto de su constitución, la Comisión Mixta Paritaria elegirá uno o dos secretarios.

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

Para la adopción de acuerdos válidos será necesario el voto favorable mayoritario de cada una de las dos representaciones.

Son funciones específicas de la Comisión Mixta Paritaria las siguientes:

- 1.º Interpretación del Convenio colectivo.

2.º A requerimiento de las partes, deberá mediar o arbitrar, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.

3.º Podrá realizar tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado, y muy especialmente de las estipulaciones obligacionales insertas en el Convenio.

4.º Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos, por quienes están legitimados para ello con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del presente convenio colectivo.

5.º Resolver cualquier discrepancia que pueda surgir en materia de inaplicación de las condiciones establecidas en el presente convenio conforme al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Estas discrepancias serán planteadas mediante escrito motivado y razonado a esta comisión, quien resolverá en el plazo de siete días hábiles. Si realizado este trámite, el conflicto siguiera sin resolverse, se abrirá la vía del procedimiento para la solución extrajudicial de conflictos, recogido en el presente convenio.

Artículo 71. *Procedimiento de solución extrajudicial de conflictos.*

Las partes acuerdan adherirse expresamente al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) vigente, para la resolución de los conflictos previstos en el mencionado Acuerdo y en los términos allí previstos.

Para la resolución de los conflictos de índole colectiva que afecten únicamente al territorio de una Comunidad Autónoma, las partes acuerdan el sometimiento expreso a los órganos de resolución no judicial de conflictos existentes en cada Comunidad Autónoma.

Disposición adicional primera.

La empresa dispondrá en todo momento de un Protocolo de prevención contra el acoso moral aplicable en la misma, que deberá recoger las medidas necesarias para impedir cualquier situación que pueda afectar negativamente a los valores de respeto y protección de la profesionalidad de todos los trabajadores de la Empresa.

Disposición adicional segunda.

La empresa garantizará la formación necesaria e imprescindible a todos los trabajadores destinados al área de Contact Center que soliciten apoyar a las tareas existentes en BackOffice –entendiendo por tal, cualquier actividad que no suponga un contacto directo con la atención de clientes, y sí con tareas administrativas–. Dicha formación se impartirá con la finalidad de que esta actividad se distribuya de modo equitativo entre todos los trabajadores con perfil adecuado para realizar dichas tareas, siempre que el volumen sea suficiente. El perfil de la persona trabajadora que solicite realizar tareas de BackOffice, irá vinculado a determinadas funciones administrativas de acuerdo a las funciones que realiza en el área a la que pertenecen y a un desempeño adecuado de la función. Las tareas administrativas que conlleven el manejo de información sensible que requiera un especial tratamiento, se llevará a cabo por un grupo de gestores especializados (por ejemplo, blanqueo de capitales, verificación de identidad, etcétera.). Se informará la representación legal de los trabajadores de la relación de horas trabajadas en BackOffice en el año.

Disposición adicional tercera.

Las partes se comprometen, durante la vigencia del presente convenio, a impulsar la negociación y los cauces de diálogo en materias tales como el registro de jornada, prevención de riesgos laborales, igualdad retributiva y cualquier otra que consideren necesaria para el desarrollo de la legislación dictada o que pueda dictarse en tales materias.