

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

20696 *Resolución de 27 de noviembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Agfa Offset BV sucursal en España, para sus centros de trabajo de Barcelona y Madrid.*

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Agfa Offset BV sucursal en España, para sus centros de trabajo de Barcelona y Madrid (código de convenio número: 90104181012022), que fue suscrito con fecha 6 de julio de 2022, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por los delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 27 de noviembre de 2022.—La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

EMPRESA AGFA OFFSET BV SUCURSAL EN ESPAÑA. I CONVENIO COLECTIVO 2022/2023 PARA LOS CENTROS DE BARCELONA Y MADRID

PREÁMBULO

El presente convenio ha sido negociado entre la empresa Agfa Offset BV sucursal en España y la representación sindical de dicha empresa.

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones generales

Sección primera

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente convenio será de aplicación en los centros de trabajo que la Empresa Agfa Offset BV sucursal en España tiene establecido en la provincia de Barcelona y Madrid.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Se regirá por las normas y pactos del presente convenio todo el personal de la Empresa Agfa Offset BV sucursal en España de los centros de Barcelona y Madrid que ostente la condición de trabajador/a por cuenta ajena, de conformidad con lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores/as, artículo primero punto uno, con la excepción del personal Directivo y/o asimilado a este que, de forma expresa y escrita, ha solicitado su exclusión.

En el supuesto de que alguna de las personas excluidas desee su inclusión en futuros convenios colectivos, deberá de hacerlo por escrito a la Dirección de la Empresa con la antelación de, al menos, un mes a la fecha del término de la vigencia del convenio que, temporalmente, esté vigente.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente convenio tendrá una duración de dos años, comprendido entre los días 1 de enero de 2022 y 31 de diciembre de 2023, ambos inclusive.

Por consiguiente, y con independencia de su entrada en vigor, sus efectos se retrotraen al día 1 de enero del 2022, salvo expresión concreta de efectividades y cantidades correspondientes.

Esta retroacción no surtirá efectos para las personas que hayan causado baja en la Empresa con anterioridad a la fecha de la firma del convenio.

Artículo 4. *Denuncia y revisión.*

El presente convenio, en relación directa con el contenido de los distintos aspectos de su articulado, se prorrogará al término de su vigencia, de año en año, tácita reconducción, si no mediare denuncia expresa del mismo por cualquiera de ambas partes con una antelación mínima de, al menos, un mes respecto al término de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

La parte denunciante deberá comunicarlo a la otra por escrito, acusando recibo de la misma en un plazo no superior a quince días naturales, contados a partir del inmediato siguiente de su entrega. De esta comunicación, la parte denunciante remitirá copia a la Dirección General de Trabajo.

Sección segunda

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

Los salarios y demás condiciones sociales o retributivas pactadas en el presente convenio, serán absorbidos y compensados cuando las mejoras que pudieran resultar en el futuro por disposiciones legales, acuerdos administrativos, actos judiciales, o cualquiera otra causa., en cómputo anual y en su conjunto, sean más favorables para los trabajadores/as.

Artículo 6. *Eficacia real de las mejoras convenidas.*

No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, las partes negociadoras del mismo convienen expresamente que el mayor salario que se refleja en la columna de salarios del anexo 1, en relación con el importe de los salarios que para cada categoría se señalaba en el anterior convenio, no tendrá el carácter de absorbible ni compensable con las retribuciones que perciban los trabajadores/as afectados por el mismo en el momento de su firma, cualquiera que fuera la naturaleza o forma que revistieren esas percepciones.

Artículo 7. *Garantías individuales.*

Se respetarán a título individual «ad personam», las condiciones y situaciones personales que, en su conjunto sean, desde el punto de vista de la percepción u otros, más beneficiosas que las fijadas en el presente convenio, manteniéndose estrictamente a título individual.

Por la Comisión Paritaria Mixta se procederá, en su caso, al establecimiento de lo previsto en el artículo anterior y a la interpretación de éste.

Artículo 8. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la Autoridad laboral, administrativa o judicial, haciendo uso de sus facultades, entendiera que se conculca la legislación vigente, el presente convenio quedará sin eficacia, debiéndose proceder a la reconsideración de su contenido, salvo que sea fácilmente subsanable en el ámbito de la Comisión Negociadora.

Sección tercera

Artículo 9. *Comisión Paritaria.*

Para entender de cuantas cuestiones a la misma le asigne la legislación vigente y en concreto respecto a las que se planteen en la interpretación del presente convenio, se crea una comisión mixta paritaria:

- a) La comisión paritaria estará compuesta por cuatro miembros: dos representantes de la Dirección de la empresa y dos representantes de los/as trabajadores/as.
- b) Su domicilio será el propio social de la Empresa en la localidad de Esplugues de Llobregat, calle Gaspar Fàbregas i Roses, 81.
- c) La reunión de la comisión paritaria será obligatoria a petición de la totalidad de los miembros de una de las partes y tendrán lugar en un plazo no superior a cinco días hábiles. Recibida la petición de cualquiera de las partes, la Comisión comunicará su resolución en relación con los conflictos planteados en un plazo no superior a quince días hábiles. En éstas actuará como Secretario, en principio, uno de los cuatro miembros elegido de común acuerdo y, en su defecto, un tercero con el beneplácito de ambas partes.
- d) En caso de discrepancias para la inaplicación de las condiciones de convenio, de acuerdo con el procedimiento previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan el sometimiento de las discrepancias a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse.

En caso de no llegar a acuerdo, las discrepancias producidas en su seno se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

CAPÍTULO SEGUNDO

Organización del trabajo

Sección primera

Artículo 10. *Organización de la empresa.*

Corresponde a la Dirección de la Empresa, dentro del ámbito que la legislación vigente pueda contemplar respecto de los aspectos concretos, y con la observancia de las competencias reconocidas legalmente a los Representantes de los Trabajadores/as:

1. La Organización del trabajo en todos los centros de la misma.
2. El establecimiento de jerarquías de trabajo y su distribución en los centros ya existentes o de nueva creación.
3. La determinación de la política financiera, comercial, administrativa y técnica.
4. La clasificación y funciones del personal.
5. La facultad de destinar al personal a los distintos servicios, secciones, etc. de la Empresa.
6. La composición de la plantilla.
7. La admisión, promoción y dirección, en general, del personal.
8. El régimen de disciplina en el trabajo.
9. Las instrucciones sobre asignación y uso de máquinas, herramientas, bienes e instrumentos de trabajo, material, su conservación y mantenimiento.
10. En general, dictar toda norma de carácter técnico, comercial, administrativo, financiero y de cualquiera de las actividades que desarrolla la Empresa.

Sección segunda

Artículo 11. *Ingresos del personal.*

Sin perjuicio de lo que se establece en los artículos siguientes, para la cobertura de puestos de trabajo por personal ajeno a la Empresa se considerarán todas cuantas circunstancias puedan determinar la mayor y más justa contratación: programas de empleo, etc.

Artículo 12. *Vacantes.*

Si en la plantilla de personal de alguno de los centros de trabajo de la Empresa se produce alguna vacante, ésta será cubierta, preferentemente, con personal de la propia empresa, siempre y cuando reúna los conocimientos y características precisas a juicio de la Dirección de la Empresa.

Igual preferencia se establece para la cobertura de nuevas plazas.

Si la cobertura de vacante implica cambio de categoría profesional, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia de salario que se refleja en la columna del Anexo I, sin que esta diferencia pueda absorber ni compensar ninguna otra retribución que perciban los trabajadores/as afectados. Igual beneficio se contemplará en el supuesto de promoción sin cobertura de vacantes para el personal de la empresa.

Artículo 13. *Procedimiento.*

La Dirección de la Empresa publicará en Intranet y en los tablones de anuncios de los centros de trabajo el puesto de trabajo a cubrir, excepción hecha de aquellos que impliquen jefaturas, con especificación de las características y conocimientos que se requieren, y señalando un plazo de diez días naturales para la admisión de solicitudes. De este aviso se entregará copia a los Representantes de los Trabajadores/as.

Concurriendo solicitudes que respondan a los requisitos descritos para cada caso, la Dirección de la Empresa determinará las pruebas más idóneas para proceder a la selección definitiva, de la cual se informará tanto a los solicitantes como a los Representantes de los Trabajadores/as.

En cualquier caso, las pruebas tendrán lugar dentro del periodo menor posible de tiempo a partir de la fecha de recepción de las solicitudes.

Artículo 14. *Período de prueba.*

Todas las personas que ingresen en la Empresa lo harán bajo un periodo de prueba inicial que se indicará en el contrato de trabajo, y que para los distintos grupos, será de un máximo de:

- a) Personal Jefatura de áreas: seis meses.
- b) Personal de ventas y técnicos: tres meses
- c) Personal administrativo: dos meses.

La situación de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpirá el mismo.

Artículo 15. *Ceses y preavisos.*

El trabajador/a que se proponga cesar en la Empresa habrá de comunicarlo por escrito a ésta con una antelación de, al menos:

Quince días naturales a la fecha prevista del cese en los grupos administrativos y logística.

Treinta días naturales a la fecha prevista del cese en los grupos ventas y técnicos.

En el supuesto de que el trabajador/a no respetare este plazo perderá el derecho a percibir las partes proporcionales de las pagas extraordinarias que pudieran corresponderle.

En el caso de hacerlo como se indica en el párrafo primero, le será abonado, junto con los días de salario correspondientes al mes en que cause baja:

- a) la parte proporcional de las pagas extraordinarias que tuviere devengadas desde su última percepción.
- b) la parte proporcional de los días de vacaciones que tuviere devengados desde el día 1 del año en curso hasta el día del cese definitivo.

Sección tercera

Artículo 16. *Ordenación interna.*

- a. Áreas internas.

A los efectos de aplicación de la normativa interna de la propia Empresa, el personal está encuadrado en cuatro áreas:

- Venta.
- Técnica.
- Administrativa.
- Logística.

En los supuestos en que, por la función, situación, etc., existan casos individuales no contemplados en esta ordenación enunciativa, su asimilación o integración en cualquiera de estos grupos será realizada por la Dirección de la Empresa.

b. Grupos profesionales.

Se establecen los siguientes grupos profesionales:

Grupo profesional 1: Personal que tiene bajo su responsabilidad al resto de profesionales del departamento, siendo responsables de la gestión de los equipos y pudiendo trabajar con independencia en su área, en atención a los objetivos y formas de gestión establecidos por la dirección.

Grupo profesional 2: Personal de coordinación, sin capacidad de decisión sobre los objetivos de la Empresa o el departamento, responsable de la coordinación entre los distintos equipos y el personal que conforma los mismos, sin mando directo respecto de otros profesionales,

Grupo profesional 3: Personal con la capacidad técnica suficiente para la realización de las tareas encargadas bajo la supervisión, en mayor o menor grado de sus superiores, encuadrados en los grupos profesionales 1 y 2.

Grupo profesional 4: Personal que, dentro de su área de actividad, realiza tareas para las que precisa del soporte del personal más cualificado, gozando del mismo grado de independencia del grupo profesional 3.

Las categorías profesionales vigentes quedan enmarcadas en estos grupos profesionales como queda detallado en el anexo I. (Ver anexo I.)

Artículo 17. *Trabajo a distancia y Teletrabajo.*

1. Se reconoce el trabajo a distancia y el teletrabajo como una forma de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del avance de las tecnologías de la información y de la comunicación, 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 la ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia y en el presente artículo.

2. El trabajo a distancia y el teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la Empresa. El teletrabajo debe documentarse por escrito mediante un «acuerdo individual de teletrabajo», como anexo al contrato de trabajo, que recoja los aspectos estipulados en la legislación vigente y en el presente artículo y en el que figure claramente el periodo para el que se acuerda esta modalidad de trabajo. Asimismo, se podrán incluir cualesquiera otros aspectos que las partes consideren convenientes.

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

La reversibilidad podrá producirse a instancia de la Empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de treinta días naturales.

En el supuesto de causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, la reincorporación al puesto presencial se realizará con la mayor prontitud posible, permitiendo, siempre que no exista un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, un margen de hasta tres días hábiles, si la persona requiere tiempo para organizar sus necesidades de conciliación.

4. Dando cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 11 y 12 de la ley 10/2021, de 9 de julio, 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 y que tendrán la consideración de mínimas:

- Ordenador Portátil.
- Teléfono móvil con línea y datos necesarios y suficientes para la conexión (wifi) compartida con el ordenador.
- Teclado.
- *Mouse* (Ratón).
- Pantalla.

El trabajador será responsable del buen uso de dicho material y de la devolución del mismo una vez finalice el periodo por el que se ha acordado el trabajo a distancia o teletrabajo.

5. Adicionalmente a la dotación de los medios establecidas en los apartados anteriores, la Empresa compensará a las personas trabajadoras que presten servicios en la modalidad de teletrabajo, por la totalidad de los gastos restantes que por cualquier concepto pudiera tener la persona trabajadora, con el abono de la cantidad de 70 euros mensuales en concepto de compensación de gastos.

Dicha cantidad únicamente se devengará durante los días de trabajo efectivo en el domicilio y su abono será proporcional a la jornada realizada en teletrabajo, quedando, por tanto, excluidos los periodos de suspensión del contrato de trabajo, entre los que se incluyen, entre otros, los periodos de Incapacidad Temporal, así como los días de vacaciones retribuidas y compensación de excesos de jornada en tiempo equivalente de descanso, entre otros.

Asimismo, la Empresa no se hará cargo en ningún caso, de gastos de mantenimiento, conservación, etc. de la vivienda, ni la persona trabajadora tendrá derecho a ser reembolsado/a por ningún gasto de casa o alquiler o relativo a seguros, gastos por construcción o remodelación del área de oficina en casa o en la ubicación elegida por su parte para prestar servicios en régimen de trabajo a distancia.

La puesta a disposición del Equipo de trabajo y la compensación de gastos anteriormente descritas no constituyen un derecho adquirido por parte de la persona trabajadora y están sujetas a las previsiones que, sobre esta materia, establezca principalmente el convenio colectivo o cualquier acuerdo colectivo en vigor en cada momento.

6. El trabajador mantendrá invariables los mismos derechos colectivos que el resto de la plantilla de la Compañía.

7. Seguridad y salud laboral: A efectos de seguridad, salud laboral y prevención de riesgos, el trabajador estará a disposición de la empresa para las evaluaciones que considere oportunas el servicio ajeno de prevención contratado por la misma.

8. Derecho de información y participación: A petición de la representación legal de los trabajadores, la empresa facilitará la lista del personal con el que se haya un «acuerdo individual de teletrabajo», en el que se indicará el centro de trabajo al que el trabajador está adscrito, la duración del acuerdo y el porcentaje de distribución entre trabajo presencial y a distancia. Asimismo la empresa indicará el personal que esté trabajando a distancia en los censos que ocasionalmente solicite la representación legal de los trabajadores.

9. Derechos colectivos y sindicales: La persona teletrabajadora tendrá los mismos derechos colectivos que el resto de la plantilla de la empresa y estará sometida a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para cualquier instancia representativa de los trabajadores y trabajadoras. 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 la participación y el derecho de voto de la plantilla en teletrabajo en las elecciones sindicales y otros ámbitos de representación de la plantilla.

10. En aquellos supuestos que por la Dirección de la Empresa se autorice a cualquier persona trabajadora la realización de trabajo a distancia o teletrabajo durante

un tiempo inferior al 30 % de la jornada de trabajo, se le dotará de los siguientes medios, siempre que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional:

- Ordenador, tableta, portátil o similar.
- Teléfono móvil, con línea y datos.

Esta modalidad de trabajo no presencial se podrá realizar desde el lugar libremente elegido por la persona trabajadora.

No será de aplicación el régimen establecido en la Ley 10/2021, de 9 de julio, ni lo establecido en el presente artículo del presente convenio.

Artículo 18. *Derechos digitales.*

Las partes reconocen los siguientes derechos digitales que la plantilla tiene en el ámbito laboral:

Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

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 las personas trabajadoras.

Las partes firmantes consideran que la desconexión digital es un derecho, cuya regulación contribuye a la salud de las personas trabajadoras 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 ET y en el artículo 88 de la LOPD, se garantiza el derecho a la desconexión digital tanto a las personas trabajadoras 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 aquellas personas trabajadoras que por la naturaleza de su trabajo permanezcan y así se establezca, a disposición de la Entidad.

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

El ejercicio de este derecho por parte de las personas trabajadoras 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:

1. Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales puestos a disposición por las empresas 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 siguiente.

2. 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.

Como complemento de estas medidas, en el ámbito de la Empresa se podrán establecer protocolos de actuación que amplíen, desarrollen y mejoren lo aquí estipulado.

Sección cuarta. Régimen disciplinario

Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación y sanciones que se establece en los artículos siguientes:

Artículo 19. *Faltas leves.*

Tendrán esta consideración:

1. El descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el periodo de un mes, inferiores a treinta minutos, siempre que estos retrasos no se deriven por la función especial del trabajador/a, graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.
3. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado de enfermedad o accidente, a menos que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.
5. Los pequeños descuidos en la conservación de material.
6. No atender a los clientes con la corrección y diligencia debida.
7. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.
8. Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la Empresa, siempre que no sean en presencia de personas ajenas a la empresa.
9. Faltar un día al trabajo sin causa justificada o sin la debida autorización.
10. Fumar en aquellas dependencias en que la Empresa lo tenga expresamente prohibido mediante colocación de carteles con esa indicación.
11. La inobservancia de las Normas y Circulares de Empresa, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.

Artículo 20. *Faltas graves.*

Tendrán esa consideración:

1. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo no justificadas, cometidas en el periodo de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo durante el periodo de un mes sin causa justificada; cuando de estas faltas se deriven perjuicios para los clientes, se considerará como muy grave.
3. Entregarse a juegos y distracciones, cualesquiera que sean, estando en horas de trabajo.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. La desobediencia a los superiores, siempre que no implique perjuicio notorio para la Empresa o quebranto manifiesto en el trabajo, en cuyo caso podrá ser considerada falta muy grave.
6. Simulación de presencia de otro trabajador/a fichando por él.
7. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos de la Empresa.
8. Falta notoria de respeto o consideración a los clientes.
9. Discusiones molestas con compañeros de trabajo en presencia de clientes.
10. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear para uso propio máquinas o materiales de la empresa.
11. La reincidencia en cinco o más faltas leves, dentro de un trimestre, y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

12. El incumplimiento grave de las normas legales en materia de seguridad e higiene. Será considerada muy grave cuando tenga consecuencias en las personas, máquinas, materiales, instalaciones o locales.

13. El falseamiento de las circunstancias u ocultación de cualquier requisito previsto para poder acceder a cualesquiera de los beneficios contemplados tanto en el convenio colectivo como en las Normas de la Empresa o seguir percibiéndolos.

14. Falsificar o retener información que deba de ser conocida y/o comunicada a los superiores.

Artículo 21. *Faltas muy graves.*

Tendrán esta consideración:

1. Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un periodo de seis meses o veinte durante el año.

2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona al servicio de la empresa, en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la Empresa.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, vehículos, enseres y documentos de la empresa.

4. El robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa.

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

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

7. Revelar a terceros ajenos a la empresa datos de reserva obligada.

8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, compañeros y subordinados.

9. La falta de aseo siempre que sobre ello se hubiese llamado repetidamente la atención al trabajador/a, o sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros que realicen su trabajo en el mismo local que aquel.

10. Originar frecuentes riñas y peticiones con los compañeros de trabajo.

11. La reincidencia en falta grave, aún siendo de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses desde que fuera sancionada aquella.

12. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad.

13. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento habitual.

Artículo 22. *Sanciones.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse a las personas que incurran en falta, serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

- a) amonestación verbal.
- b) amonestación por escrito.
- c) suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2. Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a siete días.

3. Por faltas muy graves:

a) Inhabilitación por un periodo no superior a cinco años para ascender de categoría.

b) Traslado forzoso a distinta localidad de aquella en que viniera prestando sus servicios, sin lugar a indemnización ni compensación alguna.

c) Suspensión de empleo y sueldo de ocho a sesenta días.

d) Despido.

CAPÍTULO TERCERO

Condiciones económicasArtículo 23. *Salario.*

Cada uno de los trabajadores/as afectados por el presente convenio percibirá en concepto de salario las cantidades que para los distintos conceptos y categorías se indican en el anexo I del presente texto.

Las cantidades, y por los conceptos que se señalan en el citado Anexo, son compatibles e independientes de las que abone la Empresa, cuando existan, en concepto de complemento personal, compensable, para premiar la dedicación, responsabilidad, eficacia, etc., en el momento de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 24. *Incrementos salariales.*

a) Retribución Salarial: Para el año 2022 y con efectos de 1 enero de 2022, se establece un incremento salarial del 3,50% calculado sobre el salario convenio y complemento personal de 2021.

b) Para el año 2023, las partes se reunirán una vez publicados los datos económicos para negociar el incremento salarial que será de aplicación para ese año en base a la situación económica general y de la Compañía.

c) Las comisiones y/o incentivos quedan a la determinación de la Dirección de la Empresa.

De cualquier modo, en 2022, la base de la retribución variable (comisiones, primas y bonus) se incrementará un 3,50% aplicado sobre la base de 2021.

d) Las cantidades y parámetros de las primas del área técnica quedan, no obstante, sujetas a los siguientes principios:

- Su determinación será a criterio de la Dirección de la Empresa.
- No contendrán cantidades que compensen excesos de jornada.
- El abono efectivo debe ser contemplado por trimestres.
- Se equiparán en lo posible a los criterios de cálculo en los que se basan.

e) Los retenes del servicio técnico están destinados a dar soporte técnico en aquellos clientes que tengan estipulado recibir este tipo de asistencia y el personal destinado a los mismos será determinado por las Direcciones de las Divisiones. La adscripción será de forma voluntaria.

Se diferencian dos conceptos de retén:

- a) Consulta telefónica y/ o diagnóstico remoto sin presencia física.
- b) Disponibilidad de presencia física cuando, en razón de la urgencia, el técnico y el supervisor de retén puedan proveer la posible solución del problema.

El retén de servicio debe empezar y terminar fuera del horario de trabajo. A la mañana siguiente, el técnico responsable del retén deberá incorporarse a su puesto de trabajo, compensando en menos horas de asistencia, según el tiempo de dedicación de la urgencia. En el caso de retén telefónico, no habrá compensación de tiempo al día siguiente. En el caso de desplazamiento se comunicará al Supervisor la situación con el fin de mantener un criterio equilibrado de descanso al día siguiente.

La duración de un retén por persona será de una semana laborable y el intervalo entre retenes será, como mínimo de semanas no consecutivas. La renovación del retén será anual y se efectuará por escrito. La renuncia a la renovación del retén por parte del Empleado/a se deberá comunicar por escrito a la Dirección de la División con al menos tres meses de anticipación.

La remuneración del retén será por prima anual con pagos trimestrales cuya cantidad base se determinará anualmente en función del tiempo de dedicación y las circunstancias siguientes:

- Horario del retén.
- Nocturnidad del retén.
- Retén de fin de semana.
- Intervalos de los retenes.

En todos los casos deberá cumplirse:

- El técnico debe haber recibido la formación de producto adecuada antes de realizar el retén.
- El supervisor de retén será el que debe filtrar la llamada del cliente y resolver, en su caso, la necesidad del desplazamiento.

Artículo 25. *Pagas extraordinarias.*

El personal afectado por el presente convenio percibirá, a lo largo de cada año, cuatro pagas extraordinarias por importe igual al de una mensualidad de conceptos salariales fijos, salvo las personas con antigüedad en la empresa inferior a seis meses, que percibirán la parte proporcional correspondiente.

Estas pagas se abonarán en los meses de Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre.

Artículo 26. *Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias, a excepción de las que se puedan realizar en el Servicio Técnico, deberán ser fijadas con antelación suficiente a su efectividad especificando trabajo a realizar, período de realización y cómputo global aproximado y aceptadas por la División de Recursos Humanos, quien llevará a cabo el control y seguimiento de las mismas.

La compensación será de mutuo acuerdo: bien económico (con recargos sobre el valor de la Hora laboral del 75 % para la Hora extra Normal, 95 % para la Hora extra Nocturna y 150 % para la Hora extra festiva o por tiempo (en su cálculo proporcional) y realizable dentro de los 4 meses inmediatamente siguientes, pero siempre fijada con antelación a su realización.

Tendrán esta consideración aquellas que se realicen por encima del cómputo de la jornada máxima pactada (ordinaria 8:00 h. continuada 6:00 h.).

En los supuestos en que el personal realice horario flexible, el cómputo se realizará sobre el total de horas-mes efectivas a que viene obligado, con saldos bimensuales.

Cuando el número de horas extraordinarias realizadas en un mes, cualquiera que sea el departamento o sección, sean suficientes como para la creación de un puesto de trabajo, la División de Recursos Humanos llevará a cabo un estudio de las causas que inciden, y su valoración, para el fin citado. Los representantes de los trabajadores/as podrán pedir información relativa a este punto cuando lo consideren oportuno.

CAPÍTULO CUARTO

Sección única

Artículo 27. *Formación.*

La Empresa recopilará todo lo relativo a la formación que se está llevando a cabo o que, en adelante pueda realizarse, tendente siempre a la mejora de la capacitación para el desarrollo de las actividades de la empresa en la línea habitual.

En lo relativo a idiomas tratará de potenciar el inglés en las personas que lo precisan para su trabajo habitual.

CAPÍTULO QUINTO

Jornada-horario

Sección primera

Artículo 28. *Jornada.*

La jornada en cómputo anual será para 2022 de 1.708 horas efectivas de trabajo.

Para ello, se pacta que todo el personal efectuará jornada continuada todos los viernes comprendidos entre junio y septiembre inclusive, así como los días previos a las festividades de Reyes, Navidad y Fin de año.

Asimismo, se efectuará jornada continuada el resto de los viernes del año en el número necesario para completar el número de horas fijado para cada año. Se establece una variación máxima de +4 horas por encima de las horas fijadas para el cuadro del calendario laboral. En el calendario laboral de cada año se determinará la distribución de estos viernes.

La jornada continuada de seis horas será extensible a aquellos jueves en los que el viernes fuera festivo y, ocasionalmente, a los miércoles si jueves y viernes fueran festivos. No obstante, esta medida sólo sería de aplicación si se garantizaran todos los servicios y en especial los de asistencia técnica, para esos días. La dirección del departamento técnico decidirá en cada momento qué técnicos tiene que estar disponibles para prestar este servicio en esos días.

En el caso de que, en la confección del calendario, según los criterios mencionados anteriormente, surgieran un exceso en más de 4 horas por encima de las fijadas para cada año se aplicará dicho exceso en jornadas de libre disposición.

Artículo 29. *Horario de trabajo.*

1. Para el personal adscrito a los centros de trabajo y personal de turnos será el siguiente:

– En jornada partida:

Entrada: de 8:00 h. a 9:00 h.

Salida / entrada mediodía.

Pausa mínima: 1 hora: de 13:30 h. 15:00 h.

Salida: de 17:00 h. 18:30 h.

– En jornada continuada:

Viernes fijados en calendario y los días previos a las festividades de Reyes, Navidad y Año Nuevo.

Entrada: de 8:00 h. 9:00 h.

Salida: de 14:00 h. 15:00 h.

Esta jornada, desde el inicio de su aplicación no tiene reconocida pausa alguna

Al ser este tipo de horario en la modalidad de flexible, el cómputo de horas efectivas a realizar por el trabajador/a será el equivalente a 8 horas (cómputo diario) en jornada partida y, de 6 horas (cómputo diario) en jornada continuada. Pudiendo compensarse las diferencias que se produzcan a nivel diario en un plazo máximo de dos semanas

2. Garantía de Servicios en Jornada Continuada:

La disponibilidad de las mismas irá en función de la plantilla de cada uno de los servicios descritos, y por Divisiones.

En aquellos casos que sea posible, no se requerirá la presencia física en el centro de trabajo, sustituyéndolo por la disponibilidad y posibilidad de contacto por los sistemas de comunicación que existan en cada momento.

Los colaboradores que deben cumplir estos servicios compensarán las horas de retén con tiempo libre en la proporción de tiempo extraordinario, adaptarán su horario para esa cobertura, o, en caso de no ser posibles estas medidas, percibirán la compensación económica correspondiente.

3. Garantía de Servicios en Festivos no estatales:

En aquellos puestos en que por razones del servicio a clientes no sea posible disfrutar los días festivos no estatales, el personal afectado por la jornada percibirá para el año 2022 la cantidad de 385 euros por 8 horas o proporcional a tiempo menor de jornada habitual. No se abonarán dietas adicionales quedando todas compensadas en dicho tanto alzado.

Artículo 30. *Vacaciones.*

Las vacaciones para el personal de empresa serán las siguientes:

- a) 25 (veinticinco) días hábiles para los trabajadores/as que lleven al servicio de la empresa entre 1 (uno) y 10 (diez) años, décimo inclusive.
- b) 28 (veintiocho) días hábiles para los trabajadores/as que lleven al servicio de la empresa más de 10 (diez) años.

Los periodos reflejados podrán ser fraccionados de mutuo acuerdo entre los trabajadores/as y la empresa, así como por necesidades de trabajo. En todo caso, deberán observarse las siguientes condiciones:

- Uno de los periodos no podrá ser inferior a veintiún días naturales continuados.
- De conformidad con lo expresado en el artículo 29, el trabajador/a podrá reservarse para su disfrute en el periodo navideño (hasta el día 5 de enero), tantos días como jornadas laborables hubiera según el calendario laboral que le afecte.
- En las semanas última de diciembre y primera de enero la presencia de colaboradores/as debe quedar garantizada en cada área de trabajo en la proporción necesaria para que la empresa siga trabajando sin problemas.
- Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4, 48.5 y 48.7 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.
- En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.
- En los demás casos, las vacaciones deberán materializarse en el curso del año en que devenguen de no existir impedimento para su disfrute y si se diera el caso podrían disfrutarse durante los meses de enero y febrero del año siguiente.

Artículo 31. *Desarrollo.*

Las particularidades que ofrece este capítulo se desarrollarán, como es habitual, a través de la Circular de Empresa.

Artículo 32. *Licencias y reducciones de jornada.*

Licencias:

El personal de la Empresa tendrá derecho, previo aviso, a licencia con sueldo en cualquiera de los casos siguientes:

- a) Matrimonio del trabajador/a: quince días naturales.
- b) Por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días naturales.
- c) Traslado de domicilio: un día natural
Si la distancia al nuevo domicilio es superior a veinte kms: dos días naturales.
- d) Necesidad de atender personalmente asuntos que no admiten demora.
- e) Necesidad de atender a los derechos educativos y de formación, en los términos establecidos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores/as.
- f) La asistencia a consultorios médicos o centros clínicos, cuando estos tengan el horario de visitas coincidente con la jornada laboral.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- h) Realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

En caso de desplazamientos que el trabajador/a haya de efectuar y las demás circunstancias que concurran en cada caso, para los supuestos b) y d), el trabajador dispondrá de una licencia de cinco días naturales.

Suspensión del contrato por nacimiento o adopción:

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo 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 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.

De conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, el periodo de suspensión del permiso para el otro progenitor tendrá la duración de dieciséis semanas a partir del día 1 de enero de 2021, de las cuales las 6 primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida. A partir de este momento ninguno de los progenitores puede transferir este derecho al otro.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen en la empresa, la dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

2. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen en la empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Permiso cuidado del lactante:

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los

términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Reducción de Jornada:

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

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

En todos los casos la Empresa podrá pedir las oportunas justificaciones de las causas alegadas.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

El resto de las interrupciones o ausencias, de la jornada laboral no reflejadas en los puntos anteriores, a excepción de las motivadas por Incapacidad Temporal (por enfermedad común o accidente laboral) tendrán el carácter de recuperables siempre.

Independientemente del carácter de recuperabilidad, estas licencias serán otorgadas por la Dirección de la Empresa cuando los motivos alegados sean considerados suficientes a juicio de la misma.

Sección segunda. Excedencias

Artículo 33. *Norma general.*

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de las excedencias previstas en el Estatuto de los Trabajadores, con las condiciones y características previstas en dicha norma para la solicitud y para el derecho de reingreso, sin perjuicio de lo dispuesto en el presente artículo.

Asimismo, se establece de forma expresa que los trabajadores no podrán disfrutar de ninguna excedencia para realizar trabajos o servicios en Empresas de actividad igual o similar en gran parte a la realizada por la Empresa.

En el caso de la excedencia voluntaria, se perderá el derecho al reingreso si no fuera este solicitado de forma escrita por el interesado dentro del mes anterior a la fecha de expiración del plazo en que le fue concedido.

En el supuesto de reincorporación, se garantiza que las condiciones económicas serán establecidas respetando las que el trabajador/a tenía en el momento de iniciar el periodo de excedencia, y con el carácter de fijas.

CAPÍTULO SEXTO

Mejoras sociales

Artículo 34. *Jubilación.*

Edad: Se acuerda que en lo que respecta a la edad de jubilación se estará a lo que las Leyes determinen en cada momento al respecto.

Artículo 35. *Plan de Pensiones de Empleo.*

Las aportaciones se realizarán siempre con anterioridad al 31 de diciembre del correspondiente año.

En el caso de baja del empleado/a en la empresa por cualquiera que fuere la causa, cesará la obligación de la empresa de realizar aportaciones en el mes que cause baja, si bien el empleado/a mantendrá los derechos sobre el fondo acumulado derivado de las aportaciones efectuadas por la empresa hasta el momento de la baja, más los rendimientos obtenidos derivados de estas aportaciones.

Serán a cargo del empleado/a los impuestos que le pudieran corresponder como consecuencia del sistema contemplado en este artículo, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

En el plan de pensiones de empleo Agfa se especifican las modalidades y gestión de estos fondos.

Se acuerda que será la propia Comisión de Control la que gestione las modificaciones a introducir en el Reglamento del Plan.

Artículo 36. *Auxilio por defunción.*

La Empresa abonará en concepto de auxilio de defunción la cantidad de 12.000 (doce mil) euros brutos a la persona, familiar o no del trabajador/a fallecido, que acredite haber sufragado los gastos derivados de este hecho.

Artículo 37. *Enfermedad y Accidentes.*

La empresa abonará a sus trabajadores/as en situación de Incapacidad Temporal, derivada de enfermedad o accidente, y debidamente justificada por los servicios médicos de la Seguridad Social o Mutua de Accidentes, la totalidad de las cantidades que, con carácter fijo, viniera percibiendo en situación de actividad laboral, hasta un máximo de tiempo de dieciocho meses.

Esta garantía queda en suspenso si el trabajador/a incurriera en la no observancia de los plazos previstos para la entrega de los documentos justificativos de las situaciones contempladas.

Artículo 38. *Seguro de Accidentes Laborales.*

Las coberturas de las contingencias contempladas en la Póliza de Accidentes que la Empresa tiene suscrita, serán las siguientes para 2022:

– Muerte.	55.000 euros
– Incapacidad permanente absoluta.	60.000 euros
– Incapacidad permanente total.	60.000 euros

De esta póliza se tendrá la calidad de beneficiario a partir del momento en que el trabajador/a se incorpore en la empresa.

Asimismo, cada trabajador/a podrá señalar los beneficiarios de la misma y el orden de su prelación. Salvo indicación en contrario, se entenderán como beneficiarios: el cónyuge, descendientes de primer grado, ascendientes de primer grado, y por el orden indicado.

Artículo 39. *Seguro de vida.*

Las coberturas de la Póliza de vida para los casos de muerte, incapacidad total e incapacidad absoluta para todo trabajo serán de 107.500 (ciento siete mil quinientos euros).

Así también se mantiene la proporción en las aportaciones económicas que en concepto de primas se satisfacen, es decir: dos terceras partes a cargo de la empresa y una tercera parte a cargo del trabajador/a.

Artículo 40. *Préstamos al personal.*

Al fondo que la Empresa tiene constituido puede accederse con los fines siguientes:

– Cambio de vivienda habitual:

Se podrá solicitar hasta un máximo de 5.500 (cinco mil quinientos) euros, siempre y cuando se trate de vivienda que vaya a constituirse en el domicilio habitual del trabajador/a.

Este préstamo devengará un interés del Euribor + 0,75 % (cero punto setenta y cinco) anual y teniendo como plazo de devolución un máximo de cuatro años.

Para optar a él se requiere una antigüedad en la Empresa de, al menos, dos años.

No se podrá solicitar un segundo préstamo por este concepto hasta transcurridos diez años de la concesión del anterior.

El importe máximo del Fondo para emplear préstamos de este tipo se fija en 50.000 euros.

– Enfermedad grave del empleado/a o familiares que convivan con él cuando se requiera tratamiento clínico terapéutico:

Se podrá solicitar hasta un máximo de 3.000 (tres mil) euros sin que pueda solicitarse un importe mayor que el de la factura justificativa del tratamiento.

Para optar a él se requiere tener una antigüedad superior a dos años.

Este préstamo no devengará interés y el plazo máximo de devolución será de veinticuatro meses

Serán por cuenta del empleado/a los impuestos que pudieran corresponder como consecuencia de la aplicación de este artículo.

La concesión de los préstamos referidos se efectuará conjuntamente por la Empresa y una Comisión de los Representantes de los trabajadores/as.

En el supuesto de que alguno de los trabajadores/as beneficiarios de alguno de estos préstamos deje de pertenecer a la Empresa y tuviere cantidades pendientes de liquidar por estos motivos, vendrá obligado a devolver la cantidad, deduciéndose la misma de la que haya de percibir en concepto de liquidación–finiquito de haberes, o adicional si ésta no fuera suficiente.

Artículo 41. *Ayuda de comida.*

El personal interno y técnico, con carácter general, tendrán derecho a percibir para el año 2022 la cantidad de 166,46 euros mensuales brutos por este concepto.

Este importe es el resultante de aplicar el % de IPC real del año 2021 de la Rúbrica 56 de Turismo y hostelería a la ayuda de comida fijada para el año 2021.

Artículo 42. *Natalidad.*

La Empresa abonará durante la vigencia de este convenio la cantidad de 300 euros brutos con motivo del nacimiento de cada hijo/a.

En el supuesto de que ambos cónyuges presten sus servicios en la empresa no dará lugar a duplicidad de abono de la cantidad indicada.

Artículo 43. *Ayuda familiar.*

Por hijos/as cónyuges: se mantienen los dos tipos de ayuda existentes:

- a) Hijos/as sin discapacidades.
- b) Hijos/as o cónyuge sin ingresos, con discapacidades físicas o psíquicas.

a) <i>Hijos/as Sin discapacidades</i>	
Cuantía:	Será de 25 euros brutos mensuales.
Beneficiarios:	Los trabajadores/as con hijos/as cuya edad sea inferior a 19 años y estén incluidos en su cartilla de la Seguridad Social.
Expectativa:	Esta ayuda dejará de abonarse, automáticamente a partir del mes siguiente en que el/ los hijo/a s que dan lugar a este beneficios cumplan la edad de 19 (diecinueve) años.
b) <i>Hijos/as o cónyuge sin ingresos, con discapacidades físicas o psíquicas</i>	
Cuantía:	Será de 400 euros brutos mensuales.
Beneficiarios:	Los trabajadores/as con hijos/as, cónyuges o hermanos/as que, a causa de las discapacidades, estén totalmente incapacitados para el trabajo y consten en su cartilla de la Seguridad Social, y acredite no tener ingresos.
Expectativa:	Esta ayuda se abonará en tanto exista el reconocimiento de la discapacidad por parte de los servicios médicos de la Seguridad Social y situación de desempleo del cónyuge, hijo/a, y las cantidades percibidas sean destinadas a sufragar el mayor coste que, por causa de la situación contemplada, pueda generar para el trabajador/a: colegios, asistencia de terceras personas, etc.

En el supuesto de que alguno de los trabajadores/as percibiera ayudas de forma indebida o no la dedicara al fin establecido, desde que este hecho se constate, vendrá obligado a la devolución de las mismas.

Artículo 44. *Ayuda escolar.*

Se fija un valor de fondo destinado para esta ayuda de 4.025 euros para el año 2022.

A este fondo podrán optar los trabajadores/as con hijos/as comprendidos entre los 0 (cero) y los 25 (veinticinco) años de edad, ambos inclusive y en situación escolar, y que estén a cargo del trabajador/a, dejándose de percibir en el año natural en que se cumplan los 26 (veintiséis) años de edad.

El reparto del fondo vendrá determinado por el número de ayudas solicitadas y aprobadas, variando el importe de las mismas en función de los ingresos del solicitante y de acuerdo con las condiciones que más abajo se indican.

En 2022 podrán solicitar estas ayudas todos los profesionales que no hayan solicitado su exclusión del convenio colectivo. No obstante, para aquellos cuyos ingresos anuales durante el año 2021 superaron los 50.000,00 euros la cuantía de la ayuda será la mitad de la que corresponderá al resto de los solicitantes.

Los ingresos de los solicitantes se estimarán en base a los certificados de renta del 2021, importe del que se deducirá la ayuda escolar del año anterior si el solicitante la hubiera percibido. Si un solicitante se hubiera incorporado con posterioridad al 1 de enero de 2021, se considerará su salario anual y la base de variable.

El plazo de admisión de las solicitudes se fijará en el momento de la publicación del inicio de la campaña de ayuda escolar, no siendo en ningún caso inferior a treinta días naturales. Las solicitudes deberán ir acompañadas del certificado de escolaridad.

El reparto de las mismas se hará por la Empresa conjuntamente con los representantes de los trabajadores/as, pactándose expresamente que el percibo de las ayudas recibidas durante un año no otorga derecho alguno a seguir percibiéndolas en anualidades sucesivas.

Artículo 45. *Ayuda de transporte.*

El personal interno que no tenga asignado un vehículo de renting, tendrá derecho a percibir para el año 2022 la cantidad de 52,02 euros mensuales brutos por este concepto.

Este importe es el resultante de aplicar el % de IPC real del año 2021 de la Rúbrica 45 de Transporte público urbano a la Ayuda de transporte fijada para el 2021.

CAPÍTULO SÉPTIMO

Gastos de viaje

Artículo 46. *Gastos de viaje.*

En todo lo relativo a gastos derivados de desplazamientos por consecuencia de la actividad laboral, se estará a la normativa interna. Esta contendrá, en función de los acuerdos tomados:

a) Gastos de alimentación:

Se reembolsarán los gastos de comida del trabajador que esté desplazado, mediante la presentación del ticket del restaurante, que se adjuntará a la liquidación de gastos, con un máximo de 25 euros. El trabajador descontará del importe del recibo lo percibido en concepto de ayuda de comida en nómina, que para este año se establece en 6 euros, y así lo hará constar en la liquidación de gastos.

Cuando el profesional se encuentre desplazado sin pernoctación y pueda solicitar el reembolso de la comida, puede incluir el del desayuno presentando también el ticket del mismo. La empresa reembolsará ambos conceptos, pero siempre hasta un máximo global de 25 euros, del que se descontará, como se dice más arriba, lo percibido por ayuda de comida en nómina.

En acuerdo previo con el comité quedaron establecidos los principios que daban derecho a reclamar la compensación por comida en desplazamientos y los municipios excluidos del mismo.

En los casos en los que, por motivos de trabajo, el trabajador deba pernoctar fuera de su domicilio o llegue al mismo pasadas las 22:00 h, podrá solicitar en su declaración de gastos el pago de una dieta de cena.

El importe de la dieta de cena es el indicado en el anexo II, resultante de aplicar el % de IPC real del año 2021 de la Rúbrica 56 de Turismo y hostelería a la dieta de cena fijada para el año 2021.

b) Gastos de coche:

- El sistema básico establecido es el de coche de empresa en renting.
- Para acceder a coche en renting el empleado/a debe efectuar para la empresa al menos 6.000 (seis mil) kilómetros anuales.
- El establecimiento de los tipos de vehículos tomados como coche «base» se efectuará en normativa interna.
- Los Empleados/as que utilicen el coche para su uso particular, pagarán por su cuenta el combustible correspondiente a los kilómetros particulares.

– Los Empleados/as que tengan derecho a coche en renting, podrán solicitar la utilización de un coche correspondiente a una categoría superior. En estos casos la diferencia de coste del renting será, en su totalidad, a cargo del empleado/a. La compañía de renting facturará directamente al empleado/a esta diferencia de coste.

– Así mismo todos los extras que se añadan al vehículo de serie serán pagados por el empleado/a en el momento de la entrega del mismo.

– Serán por cuenta del empleado/a los impuestos que pudieran corresponder como consecuencia de la aplicación de la normativa de retribución en especie por uso particular del vehículo. Dicho valor será repercutido al empleado/a por nómina.

c) Coches particulares.

– Los kilómetros de empresa efectuados con coches particulares se abonarán al importe fijado por la Administración a efectos de IRPF en cada momento. (Actualmente 0,19 euros por kilómetro).

CAPÍTULO OCTAVO

Igualdad de mujeres y hombres

Artículo 47. *Igualdad de mujeres y hombres.*

Los salarios establecidos y condiciones de toda la plantilla no establecen diferencia alguna por razón de sexo y respetan la igualdad entre mujeres y hombres. Asimismo, la empresa como uno de los principios rectores en el ámbito laboral promoverá especialmente la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

CAPÍTULO NOVENO

Salud laboral

Ambas partes consideran útil avanzar en todo lo posible en el contenido de las normas, mediante los canales de representación establecidos.

CAPÍTULO DÉCIMO

Relaciones laborales

Artículo 48. *Relaciones laborales.*

Ambas partes se comprometen a:

1. Llevar a cabo 2 reuniones anuales de información con la asistencia de todos los representantes de los trabajadores/as de los centros de trabajo afectados por este convenio. Siendo posible acordar la participación virtual de algunos de los representantes por medio de sistemas de videoconferencia en función de la agenda de la reunión.

Las fechas se establecerán en función de las disponibilidades de cada momento, pero, orientativamente serían en los meses de Marzo y Septiembre.

2. Mantener reuniones de carácter extraordinario en el momento que la totalidad de los miembros de cualquiera de las partes así lo solicite.

3. Establecer mecanismos de mediación en los supuestos de conflictos colectivos; estos serán los que, de mutuo acuerdo, se consideren más efectivos para cada caso en función del asunto y el ámbito geográfico donde se produzca, y siempre que no sean consecuencia de rescisiones de contratos.

4. La creación de una comisión, con un máximo de siete miembros para conocer la argumentación de la empresa de los casos de disminución de plantilla superiores a 30 personas, de una sola vez y con implicación de más de un centro de trabajo.

5. Se acuerda que los Delegados de personal podrán utilizar el servicio de correo electrónico para informar a los empleados/as sobre plataformas negociadoras, acuerdos mantenidos con la empresa, convocatorias de asambleas, y otras informaciones relacionadas.

Artículo 49. *Inaplicación de determinadas condiciones del convenio.*

Para la inaplicación de las condiciones establecidas en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Finalizado el periodo de consultas sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria prevista en el artículo 9 del presente convenio. La Comisión Paritaria deberá pronunciarse en un plazo máximo de siete días naturales a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, el asunto será sometido a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

Cláusula adicional. *Supletoriedad.*

Para lo no previsto en este convenio se estará a lo establecido en el convenio colectivo general de la industria química.

Julio de 2022.–Por la Comisión Social, Fernando Pérez González, Jorge Oromí Llor.–
Por la Comisión de la Empresa, Rafael Garriga Ferreiro, Rafael García Díez.

ANEXO I

Área	Nomenclátor	Grupo profesional	Salario base convenio
Ventas.	Jefe/a de Ventas Regional.	1	2.150,32
	Key Account Manager.	3	2.150,32
	Product Manager.	3	2.150,32
	Coordinador/a/Supervisor/a.	2	1.979,10
	Especialista pre venta producto.	3	1.917,72
	Key Account.	3	1.880,69
	Key Account Nivel 2.	4	1.630,95
	Key Account Nivel 1.	4	1.250,39
Técnicos.	Coordinador/a Supervisor/a.	2	1.979,10
	Supervisor/a Nacional Técnico.	2	1.979,10
	Técnico/a de Sistemas.	3	1.917,72
	Técnico/a Especialista Producto.	3	1.917,72
	Técnico/a Aplicaciones.	3	1.905,11
	Técnico/a Especialista.	3	1.905,11
	Técnico/a Especialista Nivel 2.	4	1.630,95
	Técnico/a Especialista Nivel 1.	4	1.250,39
Admin.	Oficial Mantenimiento.	3	1.380,77
	Jefe/a de Sección.	1	2.150,32
	Jefe/a de Grupo.	1	1.880,69

Área	Nomenclátor	Grupo profesional	Salario base convenio
	Oficial Técnico.	3	1.784,11
	Secretario/a.	3	1.740,60
	Oficial Administrativo/a 1.ª.	3	1.547,84
	Oficial Administrativo/a.	4	1.460,60
	Auxiliar Administrativo/a.	4	1.228,42
Logística.	Coordinar/a Supervisor/a.	2	2.028,22

ANEXO II

Dietas 2022

Importe día:

Cena 24,08 euros.

Gastos pagados:

Cuando no se facturen dietas y se viaje a gastos pagados deberán aportarse todos los justificantes.