

## **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PLANETA DE AGOSTINI FORMACIÓN, S.L.U.**

Resolución de 15 de enero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Planeta de Agostini Formación, SLU.

Visto el texto del Convenio colectivo de la Empresa Planeta de Agostini Formación, S.L.U. (Código de Convenio n.º: 90016952012008), que fue suscrito, con fecha 10 de diciembre de 2012, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma y, de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, 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 el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, 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 Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 15 de enero de 2013.-El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

### **CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA «PLANETA DE AGOSTINI FORMACIÓN, S.L.U.»**

#### **Capítulo I. Disposiciones Generales**

##### **Artículo 1. Ámbito Funcional**

El presente Convenio colectivo regula las relaciones de trabajo entre la Empresa «Planeta de Agostini Formación, S.L.U.», y su personal dependiente el cual se encuentre incluido dentro de su ámbito territorial y personal.

##### **Artículo 2. Ámbito Territorial**

El presente Convenio afectará a todos los centros de trabajo de la Empresa «Planeta de Agostini Formación, S.L.U.», existentes en la actualidad o que se



puedan crear en el futuro en todo el territorio español.

### **Artículo 3. Ámbito Personal**

Las disposiciones del presente Convenio colectivo afectan a todos los trabajadores incluidos en su ámbito funcional y territorial que al momento de su firma se encuentren de alta en la Empresa o que se puedan incorporar en el futuro.

Quedan no obstante excluidos los que desempeñen funciones de alta dirección o alto consejo a que se refieren los artículos 1.3c) y 2.1a) del Estatuto de los Trabajadores, así como las personas que desarrollen funciones de mediación comercial incluidas en el artículo 2.1 f) del indicado texto estatutario.

### **Artículo 4. Ámbito Temporal**

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma por un período de tres años, salvo en aquellos conceptos en que se prevea una fecha distinta de entrada en vigor y extenderá su vigencia por un período de tres años, contados entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2014.

Las condiciones salariales pactadas en el presente Convenio, salvo aquellas en que expresamente se determinen otras fechas de entrada en vigor, iniciarán su vigencia el 1 de enero de 2013.

La denuncia del Convenio Colectivo efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello, de conformidad con los artículos 87 y 89 del Estatuto de los Trabajadores, deberá realizarse por escrito con una antelación mínima de tres meses a la finalización de su vigencia y contendrá los preceptos que se pretendan revisar, así como el alcance de la revisión.

De la denuncia, efectuada conforme al párrafo precedente, se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar; y ambas partes se comprometen a constituir la Mesa negociadora en un plazo no superior a un mes. En el supuesto de que no se produzca la denuncia en los plazos y forma establecidos, el Convenio se entendería tácitamente prorrogado por períodos anuales.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio subsistirán en todo caso hasta que se efectúe la nueva revisión, perdiendo vigencia únicamente las cláusulas de carácter obligacional y manteniéndose íntegramente el contenido normativo.

### **Artículo 5. Prelación de Normas y Derecho Supletorio**

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre la Empresa y los trabajadores de forma preferente y prioritaria. Con carácter



supletorio se aplicará el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), conforme a la legislación vigente en cada momento, así como las demás disposiciones de carácter general y legislación laboral vigente.

## **Artículo 6. Compensación y Absorción**

### 1. Compensación.

Las condiciones que se establecen en este Convenio, valoradas en su conjunto y en cómputo anual, son compensables con otras de naturaleza homogénea conforme a las disposiciones legales vigentes.

### 2. Absorción.

Las disposiciones legales futuras que pudieran suponer un cambio económico en todos o en algunos de los conceptos pactados en el presente Convenio o supusieran la creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica cuando, considerados en su totalidad y en cómputo anual, superen a los establecidos en este Convenio, debiéndose entender, en caso contrario, absorbidos por las condiciones pactadas en el mismo.

## **Artículo 7. Condiciones más Beneficiosas y Garantías «ad personam»**

Todas las condiciones contenidas en este Convenio, estimadas en su conjunto, se establecen con el carácter de mínimos, por lo que los pactos o cláusulas que, globalmente, impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a las convenidas, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieren disfrutándolas a título individual estrictamente y no para quienes, en lo sucesivo, se incorporen a la Empresa.

## **Artículo 8. Vinculación a la Totalidad**

El presente Convenio colectivo forma un todo orgánico de carácter indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, será considerado globalmente en cómputo anual. Por tanto, si alguna autoridad u organismo laboral o judicial señalase que algún aspecto del Convenio no se ajusta a derecho y el mismo resultase modificado directa o indirectamente, las partes volverían a reunirse en el plazo máximo de un mes para negociar tanto el aspecto en cuestión como en conjunto el resto del contenido de la norma convencional con el objetivo de corregirlo, adecuarlo a derecho y de mantener el equilibrio de las contraprestaciones pactadas por ambas partes en el presente Convenio.

## **Artículo 9. Comisión Paritaria**

Se crea una Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje y conciliación así como de vigilancia del Convenio colectivo. Serán sus





funciones las siguientes:

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas del Convenio colectivo.
- b) Mediación, arbitraje o conciliación a requerimiento de las partes de común acuerdo, en los problemas o cuestiones que se deriven de la interpretación o aplicación del Convenio.
- c) Entender de forma previa a requerimiento de las partes de común acuerdo, a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de los conflictos colectivos que surjan en la Empresa.
- d) Conciliación facultativa en problemas colectivos.
- e) Participar en la solución de conflictos surgidos en los supuestos de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de carácter colectivo, previstos en el artículo 41.6 del ET mediando entre las partes.
- f) Vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.
- g) Estudio de la evolución de las relaciones laborales entre las partes firmantes del Convenio colectivo.
- h) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio colectivo.
- i) Aquellas otras que le sean conferidas por disposición legal.

La Comisión Paritaria funcionará con sometimiento a las siguientes normas:

1. La Comisión se reunirá en un plazo máximo de 15 días a contar desde la recepción por todas las partes de dicha convocatoria, a instancia de cualquiera de las partes representadas en el lugar designado como su domicilio, sito en la avenida Diagonal, 662-664, 08034 Barcelona, poniéndose de acuerdo las partes sobre el día y la hora en que podrá celebrarse la reunión.
2. La Comisión Paritaria estará compuesta por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de la Patronal.
3. Los acuerdos de la Comisión paritaria del Convenio se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes representadas.
4. Cada una de las partes representadas en la Comisión podrá designar Asesores que no tendrán voto, pero sí voz, y en cada reunión ambas partes decidirán de mutuo acuerdo las personas que deban actuar de moderador y secretario de actas.



Procedimiento de mediación.

1. En aquellos supuestos establecidos en el Convenio y cuando las partes en conflicto lo decidan de manera voluntaria de común acuerdo, la comisión paritaria intervendrá directamente o a través de personas que medien designadas al efecto, para instar a la solución de su discrepancia a través de un acuerdo.
2. Propuesta la mediación de manera voluntaria de común acuerdo por las partes en litigio, cada una de las representaciones en la comisión paritaria designará en un plazo de tres días laborales a dos personas como mediadores.
3. La comisión mediadora se constituirá en un plazo de dos días. La comisión mediadora en un plazo de siete días oír a las partes en conflicto e intentará la mediación formulando propuestas para que alcancen un acuerdo.
4. Concluido el proceso de mediación se levantará acta con el resultado del intento de mediación.

Procedimiento de arbitraje.

1. Las partes en un conflicto podrán voluntariamente de común acuerdo acordar que sea dirimido por medio del arbitraje de la comisión paritaria o de personas designadas al efecto por ésta, el acuerdo de solución arbitral se remitirá a la comisión paritaria quien podrá asumir directamente la resolución del conflicto o bien encomendarlo a una o varias personas para que arbitren.
2. Una vez designado el árbitro o árbitros, éste dispondrá de un plazo quince días para emitir el laudo arbitral.

## **Capítulo II. Organización, Régimen y Tiempo de Trabajo**

### **Artículo 10. Organización del Trabajo**

La organización del trabajo en cada uno de sus centros, dependencias y unidades, es facultad de la dirección de la misma, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

### **Artículo 11. Principio de Igualdad y Tutela Contra la Discriminación**

Se promoverá la obligación a la igualdad de trato entre mujeres y hombres para eliminar toda discriminación directa o indirecta, por razón de género y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil, garantizándose la igualdad en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción, en las condiciones de trabajo y en el trabajo de igual valor cuya retribución sea salarial o extrasalarial ya sea directa o indirectamente.



En los planes de igualdad se fijarán los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, se establecerán sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos a través de las comisiones que por obligación legal se deban crear.

Las materias a fijar en los planes serán las que reglamentariamente establezca la legislación vigente. El seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre los Planes de Igualdad se realizará mediante el Comité de Seguridad y Salud.

## **Artículo 12. Jornada Laboral**

La jornada de trabajo durante toda la vigencia del presente Convenio colectivo será de 1.723 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

En las jornadas diarias continuadas de seis horas o más, los trabajadores tendrán derecho a un tiempo de descanso durante la misma de quince minutos, que tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

El período de descanso no podrá ser tomado ni en la primera ni en la última hora de trabajo, esto es, el descanso no servirá de justificación para entrar con retraso al puesto de trabajo ni para salir de forma anticipada, recortando así la jornada de trabajo.

A tal efecto, las partes firmantes del presente Convenio convienen en destacar que la puntualidad, especialmente a la hora de iniciar la prestación de servicios, además de ser un deber exigible para todos los trabajadores sin ninguna excepción, es una manifestación de buenos hábitos y respeto entre y hacia los compañeros de trabajo.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

En aquellas posiciones en las que la naturaleza de su prestación de servicios así lo permita, y durante los días en que se trabaje a jornadas diarias completas, se establecerá una hora de flexibilidad en el horario de entrada fijado en el calendario laboral, recuperable al finalizar dicha jornada. En concreto, dicha flexibilidad se aplicará en todas las áreas funcionales a excepción de Estudios, cuya actividad debe ceñirse necesariamente al horario de atención al alumno. Por este motivo, en el área de Estudios dicho margen de flexibilidad será de 30 minutos, y será aplicable a partir del 1 de enero de 2013. En el área de Administración Comercial dicha flexibilidad no será de aplicación durante los días de cierre del mes comercial. La flexibilidad horaria se establecerá anualmente en los correspondientes calendarios laborales.

Habida cuenta de las especiales características de la actividad en la Empresa, la jornada anual pactada podrá distribuirse irregularmente durante todos los días del



año, pudiendo la Empresa establecer esta distribución irregular de jornada, de conformidad con la legislación vigente en cada momento, siendo de un 10% a la firma del presente Convenio, sin perjuicio del disfrute de los días de descanso semanal y anual que fijará el correspondiente calendario laboral de cada centro, con la consulta previa al Comité de Empresa.

Así, en caso de producirse una sobrecarga de trabajo extraordinario, la Dirección, de común acuerdo con los trabajadores específicamente afectados, podrá establecer un horario más prolongado, de hasta diez horas para el personal imprescindible, preavisando e informando a los trabajadores afectados y a sus representantes legales con una antelación mínima de cinco días. A tal efecto y a tenor de la irregularidad de la jornada que se establece, la misma se reducirá igualmente de común acuerdo entre Empresa y trabajador, en las épocas de menor actividad y respetando siempre el cumplimiento del número de horas anuales fijado, debiendo informar de esta situación al Comité de Empresa.

Durante el mes de agosto, y para aquellos trabajadores que desarrollen su prestación de servicios a jornada completa, desarrollando la misma de forma continua o partida, se establece la figura de la jornada intensiva de siete horas de manera ininterrumpida, la cual se determinará anualmente en los correspondientes calendarios laborales.

Se elimina la posibilidad de realizar jornada intensiva en el mes de julio, y como compensación se establece la posibilidad de realizar un horario de 8:20 h. a 14:00 h. durante 9 viernes al año, los cuales no deberán coincidir con períodos de cierres comerciales de la compañía, debiendo determinarse en los correspondientes calendarios laborales.

En cualquier caso, la jornada de trabajo en cómputo anual no podrá ser inferior a las 1.723 horas previstas en el Convenio.

### **Artículo 13. Horas Extraordinarias**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria anual de trabajo establecida en el artículo 12 del presente Convenio.

No obstante, con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda, con carácter general, la no realización de horas extraordinarias. Asimismo, a efectos de dotar de contenido al criterio anterior y en la medida en que dichas horas pudieran resultar necesarias, se recurrirá a las distintas modalidades de contratación temporal o a tiempo parcial previstas en la Ley.

No obstante lo anterior y, con carácter de excepcionalidad, se podrán realizar horas extraordinarias distinguiendo dos tipos:





a) De fuerza mayor:

Cuando aquellas vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

En caso de riesgo de pérdida de materias primas o productos.

b) Resto de horas extraordinarias: las realizadas a petición de la Empresa y libre aceptación del trabajador.

La forma de compensación de las horas extraordinarias será:

En el caso que la hora extraordinaria se realice en jornadas laborales de lunes a viernes, cada una de las realizadas se compensará con una hora y media de descanso compensatorio.

En el caso de que la hora extraordinaria se realice en sábado, domingo o festivo, cada una de las realizadas se compensará con dos horas de descanso compensatorio.

Los indicados descansos se llevarán a cabo dentro de los cuatro meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias.

Se debe distinguir la regulación de las horas extraordinarias con la posibilidad de que por circunstancias del mercado, acumulación de tareas, y/o falta o exceso de actividad, a fin de favorecer la posición competitiva en el mercado, o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y la estabilidad del empleo, se establezca en calendario laboral una distribución irregular de la jornada a lo largo del año, tal y como se recoge en el artículo 12 del presente Convenio.

#### **Artículo 14. Vacaciones**

Todos los trabajadores incluidos en el presente Convenio disfrutarán anualmente de treinta días naturales de vacaciones, o en su parte proporcional dependiendo de la fecha de incorporación, disfrutándose dentro del año en curso y preferentemente entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive.

Adicionalmente a los días indicados en el párrafo anterior, se disfrutarán de otros siete días naturales de vacaciones tanto en el período de Semana Santa como en aquél de Navidad, de forma preferente.

Las vacaciones se disfrutarán por turnos organizados en cada centro de forma que se garantice la continuidad del servicio y la atención al cliente, en particular en temporadas de máxima actividad. A tales efectos, la Empresa confeccionará dentro del primer semestre anual, previa consulta al Comité de Empresa, los correspondientes turnos de vacaciones -que deberán ser acordados como mínimo





en los sesenta días anteriores a la fecha de inicio del período vacacional- pudiendo establecer turnos rotatorios para evitar la coincidencia de períodos vacacionales correspondientes a trabajadores de la misma sección o departamento, siempre que ello no repercuta de forma negativa en el normal desarrollo del proceso productivo. En cualquier caso, la Empresa podrá excluir de los turnos de vacaciones aquellas fechas que coincidan con las de mayor actividad productiva de cada uno de los centros, previa comunicación al Comité de Empresa.

Con acuerdo de la Dirección, los trabajadores podrán permutar sus turnos de vacaciones, siempre que ello no repercuta de forma negativa en el normal desarrollo del proceso productivo. Del mismo modo se establece que quien optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador en la elección de un determinado turno de vacaciones, pierde esa primacía de opción hasta que no la ejercite otro compañero de su sección, a no ser que renuncie expresamente a ello, siempre que ello no perjudique al servicio, o repercuta negativamente en el proceso productivo.

Las vacaciones devengadas en el año natural del 1 de enero al 31 de diciembre, deben disfrutarse dentro de dicho período o, en su defecto y previo acuerdo por escrito con la Empresa, dentro del primer trimestre del año siguiente al que se devengaron.

Si en la fecha prevista del turno de vacaciones que le correspondiere al trabajador, éste se encontrara de baja médica derivada de incapacidad temporal, se pospondrá el disfrute de esas vacaciones hasta otra fecha, que será fijada de mutuo acuerdo entre el trabajador y la Empresa. Si dicha situación de incapacidad temporal imposibilitara al trabajador a disfrutar de las vacaciones total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el empleado podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado. Además, los trabajadores también tendrán derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta cuando coincidan con la suspensión por maternidad, lactancia o paternidad, aunque haya terminado el año natural al que corresponden.

### **Artículo 15. Calendario Laboral**

En el mes de diciembre de cada año y, siempre a partir de la publicación en el BOE o boletines oficiales provinciales de los festivos oficiales que en cada caso correspondan, la Empresa elaborará y entregará a la representación legal de los trabajadores el calendario laboral correspondiente a cada centro de trabajo para el año siguiente.

El calendario laboral comprenderá los distintos horarios de trabajo, los descansos semanales, las fiestas nacionales, autonómicas y locales, y las fechas para el





disfrute de las vacaciones.

En los supuestos de apertura de nuevos centros de trabajo, la elaboración y entrega del calendario laboral se realizará dentro de los treinta días siguientes a contar desde la fecha oficial de apertura.

El calendario laboral deberá estar expuesto durante todo el año en cada uno de los centros de trabajo.

## **Artículo 16. Licencias y Permisos**

Licencias retribuidas:

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador/a o unión de hecho. En este último supuesto, el trabajador/a deberá aportar certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento, acreditación de inscripción en el registro de parejas de hecho, o escritura al efecto ante Notario.

Tres días en caso de nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo.

Tres días en caso de enfermedad grave, fallecimiento, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de cónyuge, hijo, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge. Se tendrá derecho a un cuarto día adicional en caso de que la enfermedad grave requiera de un ingreso hospitalario previo o de un tratamiento postoperatorio de duración superior a doce horas y afecte a parientes de primer grado.

En los casos apuntados con anterioridad, el plazo podrá ampliarse hasta cinco días cuando por los motivos indicados el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de su Comunidad Autónoma de residencia.

Un día por traslado de domicilio habitual. Este permiso se podrá ampliar a dos días en el caso de que el traslado se produzca a provincia diferente a la residencia actual.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto.

Un día por matrimonio, eclesiástico o civil, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad, que coincidirá con la fecha del hecho causante.





Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes de los trabajadores, cuando estos cursen estudios de carácter oficial o académicos.

En cualquier caso, el trabajador deberá acreditar a la Empresa la existencia de la causa que justifique el permiso o licencia.

Licencias no retribuidas.

Con motivo de enfermedad de padres o madres, hermanos/as, hijos/as, cónyuges o pareja de hecho, que requieran especiales y continuas atenciones, el trabajador/a podrá solicitar de la Empresa licencia o permiso sin sueldo por una duración mínima de un mes y máxima de tres. Durante el señalado período, el contrato quedará suspendido. Dicha solicitud se deberá efectuar por escrito.

Para la concesión de esta licencia sin sueldo, será obligatoria la justificación mediante certificado médico.

Si la evolución de la enfermedad es favorable, el trabajador/a podrá solicitar la vuelta a la Empresa antes de finalizar el plazo solicitado, siendo obligatorio para la Empresa su readmisión –existiendo una reserva de puesto de trabajo dentro de su grupo profesional o equivalente– desde la fecha de la petición, que en todo caso debe ser hecha por escrito.

La Empresa podrá contratar para sustituir al trabajador/a en situación de permiso sin sueldo otro trabajador/a, mediante el correspondiente contrato de interinidad, debiendo cesar al interino al incorporarse el trabajador/a.

### **Artículo 17. Reducción de la Jornada por Lactancia**

Los trabajadores/as tendrán derecho a una pausa remunerada de una hora de ausencia en el trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples existiendo la posibilidad de disfrutarlo acumulándolo en jornadas completas en los términos previstos de la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue la trabajadora con el empresario/a respetando en su caso lo establecido en la negociación.

El trabajador, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada ordinaria en una hora al principio o al final de la misma. Este derecho podrá ser ejercitado indistintamente por el padre o la madre, en caso de que ambos trabajen. También puede acumularlo en jornadas completas de común acuerdo con el empresario.

A su vez, y si así lo solicitara el afectado/a, y durante los seis meses posteriores a la reincorporación al puesto de trabajo después de la baja maternal, el



trabajador/a podrá ser trasladado/a al centro de trabajo que solicite dentro de la misma provincia durante el tiempo en el que ejercite el derecho de pausa o reducción de jornada por lactancia.

Dicha pausa o reducción será retribuida y, en el caso de lactancia artificial o natural, puede ser solicitada por cualquiera de los cónyuges, si bien la opción sólo puede ser ejercitada por uno de ellos, en el caso de que ambos trabajen.

La suspensión de contrato por riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses se iniciará una vez que la madre trabajadora finalice la suspensión de su contrato por maternidad, siempre que haya optado por la alimentación de su hijo mediante lactancia natural y se dé la circunstancia de que, estando acreditado el riesgo para la lactancia derivado de las condiciones o del tiempo de trabajo, que resulte imposible anular ese riesgo mediante la adaptación o la movilidad de la trabajadora. En todo caso, se requiere que los servicios médicos correspondientes acrediten esta situación de riesgo.

Previo aviso no inferior a veinte días a la fecha de finalización de la suspensión del contrato por maternidad, los trabajadores/as a su voluntad podrán acumular al período de baja por maternidad, esta reducción por lactancia en jornadas completas inmediatamente después del permiso de maternidad/paternidad, en los términos que acuerden con la Empresa. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre o la madre, en caso de que ambos trabajen. Si el padre o la madre que soliciten la acumulación de la lactancia tuvieren vacaciones pendientes por disfrutar, las realizarán con anterioridad a la reducción de jornada con motivo de lactancia.

### **Artículo 18. Reducción de la Jornada Diaria por Guarda Legal y Supuestos Similares**

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe actividad laboral retribuida, tendrá derecho a una reducción de 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.

El trabajador también tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo para el cuidado de hijos menores con edades de entre 8 y 10 años, sin embargo esta situación no supondrá alcanzar las mejoras legales que se establecen para los supuestos de reducción de jornada para el cuidado de hijos menores de 8 años, y sólo tendrá efectos a fin de realizar una jornada inferior con la reducción proporcional de su salario.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta 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 laboral retribuida.

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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador en los términos previstos legalmente.

El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

### **Artículo 19. Maternidad, Paternidad, Adopción y Acogimiento**

1. En el supuesto de parto, la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

En los casos de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se reducirá, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara la reincorporación al puesto.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con la madre.

En los casos de parto prematuro por falta de peso y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el recién nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de hasta trece semanas adicionales.



Las trabajadoras con su contrato suspendido por maternidad podrán unir el período de baja por maternidad a las vacaciones.

Las trabajadoras podrán solicitar, con anterioridad al inicio de período de suspensión del contrato por maternidad, un permiso no retribuido por un período no inferior a un mes y no superior a tres meses, anunciando el ejercicio de este derecho con quince días de antelación. Durante el ejercicio de este derecho, cuya finalización necesariamente deberá de coincidir con el principio de la suspensión del contrato por maternidad, el contrato de trabajo quedará suspendido a todos los efectos.

2. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con lo regulado en el artículo 45.1d del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a una suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos en concepto de paternidad, ampliables en tres días más por cada hijo a partir del segundo. Este supuesto es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados. En todo lo no regulado se estará a lo dispuesto en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

3. Cuando una trabajadora no pueda desempeñar los cometidos básicos de su puesto de trabajo por hallarse en estado de gestación y por ese motivo solicite el cambio de puesto de trabajo, la Empresa vendrá obligada a atender su petición adecuando la prestación de servicio a otros cometidos que no resulten contraindicados con su situación y con respeto de las condiciones económicas, reincorporándose a su puesto de trabajo original o equivalente en las mismas condiciones que tenía una vez terminado el período legal que provocó dicha situación.

A tales efectos, la acreditación del estado de la gestante se justificará a través de los correspondientes informes médicos de la Seguridad Social que certifiquen la conveniencia de su cambio de ubicación a tenor de su estado.

4. En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

La duración de la suspensión será, asimismo, de veinte semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los

servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

## **Artículo 20. Excedencias**

En todos los casos de excedencias, los trabajadores deberán solicitar la misma por escrito con una antelación mínima de veinte días naturales a la fecha en que pretendan iniciar su disfrute, viniendo la Empresa obligada a contestar al trabajador dentro del referido plazo. Caso de superarse los veinte días naturales sin que la Empresa hubiese contestado, se entenderá efectivamente concedida tal solicitud.

### **a) Excedencia voluntaria:**

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a excedencia voluntaria cuando acredite un año de antigüedad en la Empresa. La permanencia en tal situación no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

El trabajador excedente deberá solicitar su ingreso con una antelación mínima de treinta días naturales a la fecha de vencimiento de la misma. Finalizado el período de excedencia, sin que el trabajador hubiese solicitado su ingreso, se considerará extinguida la relación.

El reingreso que hubiere solicitado el trabajador quedará condicionado a la existencia de vacantes en su grupo profesional. De existir éstas en un grupo profesional inferior, el excedente podrá optar entre ocupar la plaza con el salario que corresponda a la misma hasta que se produzca una vacante en su grupo profesional o no reingresar hasta que la misma se produzca.

### **b) Excedencias especiales:**

Asimismo, los trabajadores tendrán derecho a excedencia por un plazo máximo de cinco años, cuando se acrediten y justifiquen los siguientes hechos:

i. Por cuidado de cada hijo tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento a contar desde la fecha de nacimiento del mismo o -en su caso- a partir de la resolución judicial o administrativa. Cuando dos o más trabajadores de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa. El nacimiento o adopción de nuevos hijos dará derecho a futuras y sucesivas excedencias que, en todo caso, darán fin a la anterior.

ii. Por cuidado personal de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad



o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

iii. Por tratamiento personal de toxicomanía o alcoholismo bajo vigilancia médica. El plazo mínimo de excedencia en estos casos será de un año.

iv. A los trabajadores que resulten elegidos para cargos de representación sindical, en el ámbito comarcal o superior, de los sindicatos más representativos, notificándolo y acreditándolo a las empresas por parte de los Órganos de Dirección de los mismos. En este caso, la duración de la excedencia lo será por el período de tiempo en que dure el mandato o cargo correspondiente.

Estas excedencias especiales son incompatibles con la realización de otras actividades laborales o profesionales.

Cuando cesen las causas que la motivaron, el trabajador deberá comunicar por escrito a la Empresa su intención de reincorporarse a su puesto de trabajo, con una antelación mínima de quince días.

Estas situaciones de excedencia sólo se computarán a efectos de antigüedad cuando así esté establecido por ley, permaneciendo mientras tanto el contrato de trabajo suspendido con arreglo a lo legalmente establecido. El trabajador tendrá derecho a la asistencia de cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a por la Empresa especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante los dos primeros años de excedencia, para los casos en que esta tenga una duración igual o superior, el trabajador mantendrá la reserva de su mismo puesto de trabajo. El resto del período la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

En situación de excedencia especial o forzosa de un trabajador, la Empresa –en caso de sustitución– se verá obligada a hacerlo mediante contrato de interinidad por el tiempo de duración de la misma.

### **Capítulo III. Ingreso, Período de Prueba y Cese**

#### **Artículo 21. Ingreso en la Empresa**

En los centros de nueva creación, o en aquellos en los que se organicen secciones o servicios, o para atender las necesidades que pudieran surgir en los centros, departamentos o servicios existentes, se cubrirán, en su caso, los puestos de trabajo con sujeción a la legislación en vigor y a lo establecido en el presente Convenio.

#### **Artículo 22. Período de Prueba**





El período de prueba que podrá concertarse en los contratos de trabajo por tiempo indefinido, fijo o fijo discontinuo, o de duración temporal o determinada. Tendrá que suscribirse siempre por escrito y con sujeción a los límites de duración máxima siguientes:

- 6 meses para los grupos profesionales 1, 2 y 3.
- 2 meses para el resto de trabajadores.

Los períodos de prueba se consideran de trabajo efectivo. En virtud de los mismos se descontará la situación de incapacidad temporal o cualquier otro supuesto que imposibilite la prestación de servicios, reanudándose el citado período probatorio una vez finalizada la causa o contingencia en cuestión.

En los contratos temporales formalizados inicialmente por una duración inferior al período de prueba estipulado para el grupo profesional a la que quede adscrito el trabajador, éste no podrá exceder de las dos terceras partes de la duración pactada en el contrato. Las sucesivas prórrogas del contrato, si las hubiere, no darán lugar a nuevos períodos de prueba. Del mismo modo será nulo el período de prueba cuando el trabajador ya haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la Empresa, bajo cualquier modalidad de contratación, siempre y cuando lo hubiera superado.

Durante el período de prueba, cualquiera de las dos partes podrá rescindir el contrato sin necesidad de preaviso, justificación o causa y sin derecho a indemnización.

El trabajador percibirá durante este período la remuneración correspondiente al grupo profesional en el que quedó encuadrado al ingresar en la Empresa.

Transcurrido el período de prueba sin denuncia por ninguna de las partes, el trabajador continuará en la Empresa de acuerdo con las condiciones estipuladas en su contrato y en este Convenio.

### **Artículo 23. Dimisión, Cese y Términos de Preaviso**

El trabajador que se proponga causar baja voluntaria en la Empresa, cualquiera que sea la duración de su contrato de trabajo, deberá comunicarlo a la Dirección de la misma con una antelación mínima de treinta días naturales a la fecha en que vaya a dejar de prestar sus 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 Dirección de la Empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso fijado.



En caso de despido, el trabajador tendrá derecho a que esté presente un miembro del Comité de Empresa.

## **Capítulo IV. Contratación Laboral**

### **Artículo 24. Contratación y Empleo**

La contratación de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales vigentes en cada momento y a las específicas que figuran en el presente Convenio colectivo, comprometiéndose la Empresa a la utilización de los distintos modos de contratación previstos en la ley de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos de trabajo.

La Dirección de la Empresa, en cumplimiento de la normativa existente al efecto, deberá entregar a la representación legal de los trabajadores la correspondiente copia básica de los contratos de trabajo a los que se refiere el párrafo a) del apartado 3 del artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, se les hará entrega de los perfiles utilizados para la búsqueda de candidatos.

A las diferentes modalidades de contratación, le serán de aplicación las siguientes normas:

Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada en su artículo 12, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada efectiva que se realice.

Todos los trabajadores disfrutarán de las mismas licencias o permisos, vacaciones retribuidas, regímenes de libranza semanal, pagas extraordinarias, etc., siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato de trabajo en proporción al tiempo efectivamente trabajado y de carácter indivisible de las prestaciones que pudieran corresponderles.

Con independencia de la modalidad del contrato de trabajo, el período de prueba se regirá conforme a lo previsto en el artículo 22 del presente Convenio colectivo.

Cuando se produzcan o se deban de cubrir vacantes que puedan conllevar el ingreso de trabajadores ajenos a la Empresa, tal circunstancia se comunicará previamente a todos los empleados mediante los medios de comunicación que la Empresa considere adecuados y oportunos para su correcta difusión.

### **Artículo 25. Contratos de Trabajo en Prácticas**

Se entenderán referidos a esta modalidad contractual los encaminados a concertar con quienes estuvieran en posesión de un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, todo ello en la forma prevista en el artículo 11.1



del Estatuto de los Trabajadores y normativa de desarrollo.

Las retribuciones de los trabajadores contratados en prácticas serán del 80% el primer año de vigencia y del 90% durante el segundo año de vigencia del salario base fijado en el presente Convenio colectivo para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, sin que en ningún caso dicho salario percibido pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional, en proporción a la jornada de trabajo efectiva que realicen.

### **Artículo 26. Contratos de Trabajo a Tiempo Parcial**

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada anual máxima establecida en el artículo 12 de este Convenio.

El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en el contrato para la formación.

Sin perjuicio de lo señalado en el párrafo anterior, el contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la Empresa.

El contrato, que se deberá formalizar por escrito en los modelos oficiales establecidos al efecto, deberá recoger el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución.

Los trabajadores a tiempo parcial podrán realizar horas extraordinarias, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

### **Artículo 27. Contratos de Trabajo por Obra o Servicio Determinado**

Esta modalidad contractual tiene por objeto la realización de una obra o servicio determinado con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad del centro.

El contrato deberá especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente el trabajo o tarea que constituya su objeto. La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio. En el caso que la Empresa no acredite que la causa de contratación sea válida, el contrato se considerará indefinido.

### **Artículo 27 bis. Trabajo a Distancia o Teletrabajo**



Esta modalidad contractual consistirá en prestar los servicios de la actividad laboral de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar elegido libremente por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la Empresa.

El acuerdo para esta modalidad de prestación de servicios deberá realizarse por escrito, manteniendo los mismos derechos que el trabajo presencial, con derecho a percibir como mínimo la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones. También tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud. Los trabajadores contratados bajo esta modalidad deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto.

## Capítulo V. Clasificación Profesional

### Artículo 28. Grupos Profesionales

Los trabajadores que presten servicios en la Empresa quedan encuadrados en los Grupos Profesionales que se desarrollan en el punto segundo de este artículo:

#### 1. Factores de encuadramiento profesional.

En la clasificación de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio y en adscripción a un Grupo Profesional determinado, se han ponderado los siguientes factores:

a) La autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.

b) La formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.

c) La iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.

d) El mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores sobre el que se ejerce el mando y el número de integrantes del mismo.

e) La responsabilidad apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

f) La complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden



sobre las funciones desarrolladas o puestos de trabajo desempeñado.

## 2. Grupos Profesionales.

A continuación se desarrollan los Grupos Profesionales en los que quedarán encuadrados los trabajadores que presten servicios en la Empresa. La movilidad funcional en el seno de la Empresa no tendrá más limitaciones que la pertenencia al grupo profesional.

### Grupo Profesional I: Supervisores y Mandos.

Pertenecen a este grupo profesional las personas que por conocimiento o experiencia profesional, tienen atribuidas funciones de mando o de responsabilidad ejecutiva sobre tres o más personas, y funciones coordinadoras o asesoras con autonomía, capacidad de supervisión y responsabilidad, acordes con las funciones asignadas, las cuales a título informativo y no limitativo pueden integrar la planificación, organización, dirección y coordinación y requieren para su desarrollo un amplio grado de independencia profesional. Su actividad se define en base a objetivos y resultados o suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Se incluyen en este grupo los mandos y responsables de departamento de área.

### Grupo Profesional II: Personal Técnico.

Pertenecen a este grupo profesional las personas que para el desarrollo de sus funciones aportan una cualificación profesional en las técnicas y metodologías propias del trabajo específico que desarrollan.

Se incluyen en este grupo los titulados superiores, los titulados medios y/o aquellos profesionales que, por conocimiento o experiencia profesional tiene atribuidas funciones técnicas en diferentes áreas funcionales tales como Marketing, Control Económico y Financiero, Operaciones y Logística, Sistemas de Información, Tecnologías y Metodologías ligadas al desarrollo de programas de formación (presencial y a distancia).

### Grupo Profesional III: Personal Docente.

Componen este grupo profesional aquellos trabajadores que con la titulación y/o experiencia correspondiente guían y asesoran al alumno en función de su avance en el programa de formación específico, respondiendo a las consultas y dudas que puedan surgirle, motivándole y realizando un seguimiento de sus progresos, corrigiendo o supervisando ejercicios y/o pruebas si la organización del trabajo así lo requiere. Participan además en la generación y adaptación de contenidos formativos y de apoyo a la formación, adecuándolos tanto a las novedades



legislativas como a las nuevas metodologías.

Grupo Profesional IV: Personal Administrativo.

Pertenecen a este grupo profesional las personas que utilizando los medios operativos e informáticos necesarios, ejecutan de forma habitual las funciones administrativas propias de la Empresa.

Se incluyen en este grupo los oficiales, auxiliares administrativos, los responsables de servicio administrativo, coordinadores, recepcionistas, gestores y Teleoperadores/operadores en cualquiera de sus grados.

### **Artículo 29. Movilidad Funcional**

Las partes firmantes del presente Convenio son conscientes de que la movilidad dentro del grupo profesional y la polivalencia son precisas para mejorar el desarrollo de la actividad de la Empresa, por lo que se establece, previo acuerdo con el trabajador, siempre por razones técnicas u organizativas justificadas, la posibilidad tanto de asignar al trabajador tareas complementarias, como la adscripción de los trabajadores con carácter temporal o definitivo a puestos de trabajo similares, siempre que ello no suponga cambio de grupo profesional o menoscabo de la dignidad del trabajador o afecte a su formación profesional.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizan funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador será ascendido salvo manifestación en contrario del interesado comunicada por escrito a la Empresa.

Durante el período de tiempo en que se encuentre en esta situación percibirá las retribuciones que correspondan.

Del mismo modo y si por necesidades imprevisibles del Centro, éste tuviera necesidad de destinar a un trabajador para realizar tareas correspondientes a un grupo inferior al suyo, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible manteniéndose la remuneración y demás derechos correspondientes a su grupo profesional.

## **Capítulo VI. Condiciones Económicas**

### **Artículo 30. Estructura Salarial**

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo estarán integradas por:

I. Salario base:

Es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a



las circunstancias que definen los complementos personales, de puesto de trabajo, de calidad o de cantidad, de vencimiento periódico superior al mes o en especie o de residencia. Remunera la jornada anual efectiva de trabajo y los descansos legal y convencionalmente establecidos.

## II. Complementos salariales:

a) Complementos personales: Son los complementos que derivan de las condiciones personales del trabajador y que no hayan sido valorados al ser fijado el salario base. Son complementos personales el Complemento personal consolidado y los complementos ad-personam.

b) Complementos de calidad o cantidad de trabajo: Se entienden aquéllos que el trabajador percibe por razón de una mejor calidad en el trabajo o una mayor cantidad, en forma de premio, de incentivos o de análogos, vayan o no unidos a un sistema de retribuciones por rendimiento, no teniendo el carácter de consolidables.

Los incentivos vendrán fundamentalmente vinculados a la mejor y mayor productividad que lleve a cabo el trabajador en el desarrollo ordinario de sus funciones. A tal efecto se fijan como parámetros básicos sobre los que se fundamentará la posible percepción de los mismos: la cantidad de trabajo desarrollado, la calidad en el desarrollo del mismo, el cumplimiento y consecución de los objetivos acordados, etc.

Anualmente se podrán establecer los incentivos o variables susceptibles de ser percibidos por el trabajador. A tal efecto y durante el primer trimestre del año en curso se definirán los parámetros y las bases sobre los que se podrá percibir el señalado incentivo acordado.

La liquidación del incentivo generado durante el año en curso se llevará a cabo en el mes de marzo del siguiente ejercicio.

Mejoras voluntarias: Se entiende como tal aquella retribución que se abona al trabajador sin estar vinculada al resto de conceptos apuntados anteriormente. Así, las mejoras voluntarias que se pueden abonar sobre los salarios establecidos en el presente Convenio vendrían motivadas y tendrían relación directa con la capacitación del trabajador, motivación, méritos puntuales en el desarrollo de su prestación de servicios que no puedan ser objetivados fácilmente bajo otros complementos y otras cuestiones análogas o similares a las desarrolladas.

Complemento ad-personam. Todas las retribuciones y compensaciones de carácter salarial o extrasalarial que cualquier trabajador tenga reconocidas a título individual por encima de las cantidades establecidas en el presente Convenio. No será compensable ni absorbible.



Complementos de vencimiento superior al mes: en este apartado quedarían incluidas partidas tales como las gratificaciones extraordinarias.

### III. Retribuciones en especie:

Es la remuneración consistente en la prestación de determinados servicios o beneficios, tales como el seguro de vida, el seguro de enfermedad, etc.

### Artículo 31. Retribuciones

El salario en cómputo anual del personal adscrito a este Convenio, y que retribuye la jornada de trabajo establecida en el artículo 12, se fija en las cuantías que se establecen para cada grupo profesional en la tabla que a continuación se desarrolla, incluyendo las doce pagas mensuales y las dos pagas extraordinarias de junio y noviembre, todas por los mismos importes brutos:

	Salario base - × 14 pagas	Sal. base año
Grupo Prof. I	1.650,00	23.100,00
Grupo Prof. II	1.360,00	19.040,00
Grupo Prof. III	1.200,00	16.800,00
Grupo Prof. IV	950,00	13.300,00

### Artículo 32. Incrementos

Durante el año 2012, los trabajadores percibirán un incremento salarial respecto de las tablas salariales del año 2011. Este incremento será del 1% calculado únicamente sobre el salario base, excluyendo los complementos y la antigüedad. Este incremento se percibirá en un único pago en concepto de «a cuenta convenio», siendo absorbible y compensable de la mejora voluntaria en caso de que exista.

Para los años 2013 y 2014 se aplicarán a todos los Grupos Profesionales y conceptos de las tablas salariales del artículo anterior, un incremento salarial equivalente al 2%, sobre las tablas del año 2012 y 2013, respectivamente, siempre que el IPC español que se tenga en cuenta a efectos de incrementos salariales supere el 1,5%.

Dicha aplicación se realizará a partir del 1 de enero de cada uno de los años de vigencia del presente Convenio.

Si la Empresa decidiera efectuar incrementos de salarios porcentuales al margen



de las tablas, como ha realizado en años anteriores, estos incrementos se aplicarán sobre todos los conceptos salariales que integren la nómina del trabajador.

### **Artículo 33. Pagas Extraordinarias**

Las pagas extraordinarias se abonarán los días 30 de junio y 30 de noviembre, si cualquiera de estos días fuera festivo, el pago se hará el día laborable inmediatamente anterior.

Su importe corresponderá al de una mensualidad bruta.

Estas pagas se devengarán en proporción al tiempo de trabajo en la Empresa.

### **Artículo 34. Antigüedad**

A partir del 1 de enero de 2013, los conceptos retributivos de antigüedad y complemento antigüedad, dejarán de devengarse, integrándose tanto las cuantías consolidadas, así como el 100% de las cuantías devengadas (parte proporcional del trienio) pero no cobradas por dichos conceptos a fecha de 31 de diciembre de 2012, dentro de un nuevo concepto denominado Complemento Personal Consolidado, el cual no será compensable ni absorbible.

### **Artículo 35. Accidentes y Enfermedades**

En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, debidamente acreditada por la Seguridad Social o Entidad Aseguradora, la Empresa completará las prestaciones económicas obligatorias hasta el cien por cien del salario, desde el primer día de baja y hasta un máximo de 18 meses.

En aquellos casos en los que la Incapacidad Temporal derive de enfermedad común o accidente no laboral igualmente se completarán las prestaciones económicas a las que tenga derecho el trabajador en los términos establecidos en el párrafo anterior, y hasta un máximo de 12 meses.

Los Delegados de Personal y/o Comités de Empresa colaborarán con la Empresa al objeto de controlar el absentismo y, de este modo, reducirlo al mínimo posible.

### **Artículo 36. Gratificación por Matrimonio o Unión de Hecho**

Se establece una gratificación, por importe de una mensualidad, para aquellos empleados que, estando de servicio en la Empresa, contraigan matrimonio y así lo acrediten mediante el correspondiente certificado emitido por el Registro Civil.

Tendrán el mismo derecho aquellos trabajadores que procedan a unirse de hecho con otra persona. En este supuesto el trabajador/a deberá aportar certificado de



convivencia con inscripción en el registro de parejas de hecho, o escritura al efecto ante Notario.

Para adquirir el derecho a esta percepción será requisito indispensable poseer una antigüedad mínima de dos años en la Empresa. Los criterios de cálculo serán los mismos que se aplican para las gratificaciones extraordinarias.

El pago de esta gratificación se hará efectiva en la nómina del mes siguiente a la solicitud y acreditación de la misma por parte del empleado.

### **Artículo 37. Gratificación por Nacimiento o Adopción**

Se establece una gratificación por natalidad, equivalente a una mensualidad e independiente de las prestaciones legales que pudiesen aplicarse, para aquellos empleados que desarrollando sus actividades en la Empresa y con una antigüedad mínima en la misma de un año acrediten mediante copia compulsada del Libro de Familia o certificado análogo, haber sido padres. Para el cálculo de la mensualidad a abonar se seguirán los mismos criterios que para la gratificación por nupcialidad o unión de hecho.

El pago de esta gratificación se hará efectiva en la nómina del mes siguiente a la solicitud y acreditación de la misma por parte del empleado.

### **Artículo 38. Dietas**

Aquellos trabajadores con funciones de naturaleza no itinerante (que desarrollen su actividad dentro del centro de trabajo) cuando por necesidades de organización tuvieran que desplazarse fuera del mismo, la Empresa vendrá obligada a satisfacer los gastos de viaje y/o manutención, previa entrega de los justificantes oportunos, dentro de un mes como máximo, y con los límites y condiciones que con carácter previo al desplazamiento se establezcan.

### **Artículo 39. Anticipos y Préstamos**

Todos los trabajadores podrán solicitar al Departamento de Recursos Humanos de la Sociedad anticipos sobre su salario del mes en curso y las pagas extras en los términos previstos estatutaria y legalmente.

Excepcionalmente por motivos personales graves, se podrá solicitar un anticipo de mayor cuantía que podrá tener la consideración de préstamo y al que se le aplicará el tipo de interés legal que corresponda. Las solicitudes a este respecto deben presentarse en el formulario que a tal efecto expide el Departamento de Recursos Humanos, debiendo ser firmado por el interesado y su superior.

### **Artículo 39 bis. Formación**



Las personas que trabajen en la Empresa, con al menos un año de antigüedad tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculado a la actividad de la Empresa, acumulables por un período de hasta 5 años.

No podrá comprenderse en el derecho a dicha formación la que deba impartirse obligatoriamente por parte de la Empresa con cargo a la legislación vigente.

La concreción de la formación contemplada en este artículo se realizará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

## **Capítulo VII. Régimen Disciplinario**

### **Artículo 40. Régimen Disciplinario**

Los firmantes de este Convenio quieren dejar constancia de que esta introducción no obedece a voluntad punitiva alguna, sino que responde a la necesidad de reglamentar una serie de normas de obligado cumplimiento para fomentar un buen clima laboral y facilitar el buen funcionamiento de la Empresa.

### **Artículo 41. Potestad Sancionadora**

La Empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

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

### **Artículo 42. Faltas Leves**

Se consideran como faltas leves las siguientes:

1. De una a cinco faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a quince minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.
2. Una falta de puntualidad en la asistencia al trabajo superior a quince e inferior a 30 minutos durante el período de un mes.
3. No notificar con carácter previo la razón de la ausencia al trabajo a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
4. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causara perjuicio de alguna consideración a la Empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta





podrá ser considerada como grave.

5. El uso indebido de herramientas y útiles.
6. Los descuidos, errores o demoras en la ejecución de cualquier trabajo que no produzcan perturbación importante en el servicio encomendado.
7. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o de domicilio.
8. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.
9. La falta de aseo del trabajador.

### **Artículo 43. Faltas Graves**

Se consideran como faltas graves las siguientes:

1. Dos faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada en un plazo de cuarenta y cinco días.
2. De dos a cinco faltas de puntualidad en el plazo de un mes superiores o iguales a treinta minutos.
3. La comisión de tres o más faltas leves distintas a las de puntualidad y asistencia en un plazo de noventa días.
4. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones del empresario o personal delegado del mismo, en el ejercicio regular de sus facultades directivas. Si implicase quebranto manifiesto para el trabajo, o de ellas se derivase perjuicio grave y notorio para la Empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
5. Simular la presencia de otro empleado en el trabajo, firmando o fichando por él.
6. Entregarse a juegos o actividades que supongan pérdida de tiempo, cualesquiera que sean, estando de servicio.
7. La negligencia en el trabajo que afecte gravemente a la buena marcha del mismo.
8. No hacer entrega a la Empresa, dentro del plazo legalmente otorgado al trabajador, de los partes de alta, baja o confirmación de incapacidad temporal. En el caso de que el retraso supere el plazo legalmente establecido para su presentación ante la Mutua u organismo oficial competente, sería calificada como muy grave.
9. La falta de respeto hacia los compañeros, incluidos los mandos y los





subordinados.

10. No atender a los clientes con la corrección y diligencia debidas.

11. Acudir al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de estupefacientes durante la jornada de trabajo.

12. No entregar a la mayor brevedad posible a la Dirección de la Empresa cualquier notificación o documento ya sea oficial o de importancia para ella.

13. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, en particular todas aquellas sobre protección y prevención de riesgos laborales.

14. La inobservancia de la Ley 28/2005, de 26 de diciembre, de Medidas Sanitarias frente al Tabaquismo y especialmente el incumplimiento de la prohibición expresa de fumar en los centros de trabajo.

15. No acudir a las citas prescritas por los Servicios Médicos de la Mutua cuando el trabajador se encuentre en situación de baja médica derivada de cualquier contingencia y siempre que no exista una justificación suficiente que acredite su inasistencia.

#### **Artículo 44. Faltas muy Graves**

Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1. Tres o más faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada en un plazo de cuarenta y cinco días.

2. Más de cinco faltas de puntualidad en un plazo de treinta días, salvo caso de fuerza mayor.

3. La reincidencia en falta grave distinta a las de puntualidad y asistencia en un período de ciento ochenta días.

4. El fraude, hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma y/o durante la jornada laboral.

5. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuando un trabajador en situación de incapacidad temporal realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.

6. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto





y la consideración del empresario, las personas delegadas por éste, así como los demás trabajadores y el público en general.

7. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad con grave riesgo para personas y bienes.

8. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de Empresa.

9. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.

10. Revelar a personal ajeno a la Empresa datos de reserva obligatoria.

11. Provocar u originar riñas y pendencias con los demás trabajadores.

12. La falsificación o alteración fraudulenta de inventarios, albaranes y demás documentos del tráfico empresarial.

13. La trasgresión de la buena fe contractual.

14. La conducta acreditada que produzca hostigamiento moral o sexual hacia cualquier trabajador/a de la Empresa. En el caso de que se probara que se ejerciera cualquier represalia contra la persona denunciante del acoso, se considerará un agravante para la determinación de la sanción a imponer o, en su caso, a la imposición de una nueva sanción en consonancia con dicha conducta.

15. La disminución reiterada del rendimiento en el trabajo.

#### **Artículo 45. Régimen Sancionador**

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

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

No se considerarán falta de puntualidad las ocasionadas por retrasos en el servicio de los transportes públicos, siempre que el trabajador afectado aporte el justificante expedido por la entidad correspondiente que acredite tal circunstancia. Con independencia de que los indicados hechos no podrán ser sancionados, el





trabajador deberá recuperar aquel período o parte de la jornada en que no haya prestado sus servicios.

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

#### **Artículo 46. Sanciones Máximas**

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

Faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

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 47. 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 faltas muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso, a los tres meses de haberse cometido.

### **Capítulo VIII. Prevención de Riesgos Laborales**

#### **Artículo 48. Seguridad y Salud en el Trabajo**

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus reglamentos de desarrollo, suponen un avance significativo con respecto a la situación anterior existente en materia de salud laboral. La Comisión Negociadora de este Convenio, convencida de que la mera existencia de este marco legal de ámbito general, constituye un elemento positivo que posibilita desarrollar una política general en torno a la salud laboral, se compromete a que la atención de la salud y la prevención de riesgos en el trabajo sea prioritaria sobre cualquier otro aspecto del desarrollo de la actividad laboral.

En virtud de todo ello serán de aplicación todas las disposiciones legales vigentes de obligado cumplimiento en cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, siguiendo los criterios de aplicación y valoración que determinen los organismos competentes.

La Empresa debe, obligatoriamente, planificar la actividad preventiva, basándose

en metodologías que sean conocidas, efectivas, contrastadas y de reconocido prestigio, respetando los derechos y deberes del Delegado de Prevención regulados en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 37.

#### **Artículo 49. Protocolo de Actuación en Supuestos de Acoso**

1. Acoso sexual: Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Acoso moral: Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad promocional profesional o su permanencia en el puesto, afectando negativamente al entorno laboral.

Describe una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia u hostigamiento psicológico extremo, de forma sistemática, generalmente durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo.

3. La Empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual o de cualquier otro tipo, y adoptará las medidas oportunas al efecto cuando tenga o pueda tener conocimiento de las mismas, incluidas aquéllas de carácter sancionador. Es voluntad de la Empresa establecer las siguientes normas de comportamiento para prevenir situaciones que favorezcan la aparición de casos de acoso en el trabajo:

No se actuará de forma individual ni colectiva contra la reputación o la dignidad personal de ningún empleado.

No se actuará de forma individual ni colectiva contra el ejercicio del trabajo de ningún empleado, ya sea encomendando un trabajo excesivo o injustificadamente escaso, innecesario, para el que no esté cualificado, etc.

No se manipulará de forma individual ni colectiva la información o comunicación que deba recibir cualquier empleado para la realización de su trabajo; no manteniéndole en situación de ambigüedad de rol, no informándole sobre

aspectos de sus funciones, responsabilidades, métodos de trabajo, haciendo uso hostil de la comunicación tanto explícitamente (amenazándole, criticándole acerca de temas tanto laborales como de su vida privada) como implícitamente (no dirigiéndole la palabra, no haciendo caso de sus opiniones, ignorando su presencia).

No se permitirán situaciones de iniquidad mediante el establecimiento de diferencias de trato o mediante la distribución no equitativa del trabajo o de la remuneración.

Cualquiera de las conductas descritas anteriormente serán perseguidas y sancionadas en función de su gravedad.

4. Así, con independencia de las acciones que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia, por parte del que se entienda afectado por una situación de acoso, ante un representante de la Dirección de la Empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Empresa, especialmente encaminado a averiguar la realidad de los hechos e impedir, de confirmarse éstos, la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Cualquier denuncia de este cariz se deberá poner en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores o, en su caso del Comité de Seguridad y Salud, siempre que así lo solicite la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará mas formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los afectados, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse pertinentes a los efectos de aclarar los hechos.

5. Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días, guardaran todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

6. La constatación de la existencia de cualquier tipo de acoso en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de la dirección y organización de la Empresa, a la imposición de una sanción.

A estos efectos cualquier tipo de acoso, ya sea de carácter sexual o moral, en cualquiera de sus vertientes, será considerado siempre como falta muy grave.

#### **Artículo 50. Protección a Los/as Trabajadores/as Víctimas de la Violencia de Género**

Se entiende por «violencia de género», a los efectos previstos en este Convenio, la expresamente declarada como tal por la aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, según definición de su artículo primero, entendiéndose por tal la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. Ahora bien, también puede darse el caso que la violencia de género sea el de una mujer versus un hombre u otra persona del mismo sexo.

Aquellos trabajadores pertenecientes a la plantilla de la Empresa y que sean declarados oficialmente como víctimas de la denominada violencia de género, les serán de aplicación todos los beneficios al efecto previsto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Entre las mismas cabe destacar:

1. Derecho preferente para ocupar puestos de trabajo de igual categoría profesional si necesitan cambiar las víctimas de residencia.
2. Permisos de trabajo retribuido a fin de que puedan realizarse las gestiones (cambio de residencia, asistencia a juicios, acudir a tratamiento psicológico, etc.).
3. Suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y jornadas flexibles durante el período de tiempo suficiente para que la víctima normalice su situación.
4. Anticipación o postergación del periodo vacacional.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la Empresa a la mayor brevedad.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este Convenio se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

## Capítulo IX. Derechos Sindicales

### Artículo 51. Ausencias de los Representantes de los Trabajadores

Los trabajadores, bien con la condición de Delegado de personal o miembro del



Comité de Empresa, con aviso previo de veinticuatro horas de antelación siempre que sea posible, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente y en este Convenio.

### **Artículo 52. Delegados de Personal**

Los Delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación por la cual fueron escogidos y tendrán las mismas competencias establecidas por los Comités de Empresa.

### **Artículo 53. Comités de Empresa**

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en el centro de trabajo para la defensa de sus intereses, y se constituirá en cada centro el censo del cual sea de cincuenta trabajadores o más.

### **Artículo 54. Derechos y Competencias de los Representantes de los Trabajadores**

Los Delegados de personal, Delegados sindicales y miembros de los distintos Comités de Empresa tendrán todas las competencias, derechos y garantías que establece el Estatuto de los Trabajadores, la LOLS y el resto de disposiciones legales aplicables.

A los efectos legales oportunos expresamente se establece que en aquellos centros de la Empresa en los que en atención al número de empleados adscritos al mismo o por cualesquiera otra razón no existan representantes legales de los trabajadores, tal representación a los efectos de asesoramiento y labores análogas, y mientras se mantenga dicha situación, la ejercerá el Comité de Empresa de Barcelona (sede social de la Entidad), en los casos que sea solicitado por los propios trabajadores.

En los casos en los que así sea solicitado por los empleados, la Empresa se compromete a facilitar los medios adecuados para la adecuada conexión y contacto entre los propios trabajadores solicitantes y el indicado Comité de Empresa.

### **Artículo 55. Acumulación de Horas**

Los citados representantes legales de los trabajadores dispondrán de un crédito horario mensual retribuido de acuerdo con lo previsto al efecto en el artículo 68.e del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. Este crédito horario podrá acumularse en uno o varios de los miembros de los distintos Comités de Empresa, por cesión de horas de otros miembros pertenecientes al mismo Comité. Las acumulaciones podrán llevarse a cabo por períodos trimestrales o semestrales.





La indicada cesión de horas, para que surta efecto, deberá notificarse a la Empresa con una antelación mínima de siete días laborables a su efectividad y utilización, mediante escrito debidamente firmado por el cedente, el cesionario y el sindicato de pertenencia, e indicando el número de horas efectivamente cedidas.

### **Artículo 56. Derecho de Reunión y Asamblea**

Cuando el Comité de Empresa convoque asambleas se garantizará el derecho que los trabajadores del centro tienen a reunirse en el mismo centro, siempre que no perturbe el normal funcionamiento y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente y contando con la colaboración de la Empresa.

Las asambleas tendrán que ser comunicadas al Departamento de Recursos Humanos de la Empresa con una antelación mínima de 48 horas, con indicación de los asuntos incluidos en el orden del día y las personas que sin pertenecer al centro asistirán a la misma.

### **Artículo 57. Comité Intercentros**

Con fundamento en lo previsto en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se constituye un Comité Intercentros cuyas competencias serán las siguientes:

Servir de vehículo de comunicación directa con la Dirección de la Empresa y como cauce de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités de Empresa o Delegados de personal por ser cuestiones que afectan a varios centros de trabajo, deban ser tratadas con carácter general.

Las previstas en los artículos 41 y 64 del Estatuto de los Trabajadores cuando las medidas o reivindicaciones afecten a más de un centro de trabajo.

La negociación del Convenio colectivo único para todos los trabajadores pertenecientes a los centros de trabajo de Planeta de Agostini Formación, S.L.U.

El Comité Intercentros estará constituido por un total de siete miembros que serán elegidos por y entre los miembros del Comité de Empresa y/o Delegados de personal, y en la proporción que a cada sindicato o candidatura que se haya presentado le corresponda según el número de delegados obtenidos globalmente en los centros de trabajo en las últimas elecciones sindicales celebradas.

La duración de la representación de los miembros que integran el Comité Intercentros se mantendrá mientras ostenten su condición de representantes de los trabajadores; en cada proceso electoral se procederá a la nueva composición del Comité Intercentros.

El Comité Intercentros se reunirá con la Dirección de la Empresa una vez al





semestre, sin perjuicio de la posible convocatoria, de mutuo acuerdo, de otras reuniones de carácter extraordinario cuando se consideren necesarias.

Disposición adicional primera. Procedimiento de solución de conflictos colectivos.

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo pactan expresamente la sumisión a los procedimientos de Conciliación y Mediación del Tribunal Laboral de Catalunya, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectiva o plural que se pudieran suscitar.

### **Disposición Adicional Segunda. Aplicación del Convenio.**

En atención a la especial idiosincrasia de los distintos territorios que conforman el Estado Español, las partes firmantes de este Convenio Colectivo acuerdan expresamente que su aplicación, interpretación y desarrollo deberá ser flexible y acorde a las particularidades y características históricas, sociales y culturales de cada una de tales zonas.

### **Disposición Adicional Tercera.**

La posibilidad de que la utilización de modos de expresión no sexista, garantes de la presencia de la mujer en plano de igualdad, pudiera representar una dificultad añadida a la lectura y comprensión del presente Convenio, mueve a manifestar a los firmantes de este texto, que toda expresión que defina una actividad o condición, como los del trabajador, empresario, delegado, afiliado, etc., es utilizada en el sentido comprensivo de las personas de ambos sexos, salvo en aquellos casos que por imperativo legal corresponde a la mujer o al hombre.

