

Dijous, 18 de maig de 2017

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 17 de març de 2017, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Arilion, SLU, per als anys 2017-2019 (codi de conveni núm. 08101792012017)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Arilion, SLU, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 11 de gener de 2017, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1.- Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Arilion, SLU, per als anys 2017-2019 (codi de conveni núm. 08101792012017) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2.- Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*.

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA ARILION, SLU PARA LOS AÑOS 2017-2019.

Capítulo I.

Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito funcional y territorial.

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo de ARILION, SLU (en adelante la Empresa) y será de aplicación a la totalidad de los trabajadores/as del/de los centro/s de trabajo de la provincia de Barcelona.

Artículo 2. Ámbito personal.

Queda incluido en el ámbito del Convenio todo el personal que presta sus servicios en la Empresa, con excepción expresa del personal de Alta Dirección y de los/as directores/as y los/as Gerentes que se registrarán por sus propias disposiciones legales y contractuales.

Sin perjuicio de lo anterior, en el supuesto de que el/la empleado/a pierda la condición de Director/a o de Gerente le será de aplicación el presente Convenio en el grupo profesional que le corresponda, de acuerdo con las funciones que efectivamente realice.

Artículo 3. Ámbito temporal y denuncia.

La duración del Convenio colectivo será de tres años, iniciando su vigencia el 1 de enero de 2017 y finalizando el 31 de diciembre de 2019, salvo para aquellos artículos del Convenio en los que puedan establecerse diferentes períodos de vigencia.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio con tres meses de antelación a la pérdida de su vigencia o, en su caso, con la misma antelación en cualquiera de los años en que estuviese prorrogado. Para que la denuncia tenga efecto habrá de hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, que deberá registrarse ante Autoridad Laboral correspondiente.

Dijous, 18 de maig de 2017

Las partes acuerdan ampliar en 3 meses el plazo previsto en el último párrafo del apartado tercero del artículo 86 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET). Además, este plazo de 15 meses resultará computable a partir de la finalización de la vigencia temporal del presente Convenio Colectivo o, en su caso, de la/s sucesiva/s prórroga/s.

En el supuesto de que transcurra el periodo temporal anterior sin que las partes hayan alcanzado un acuerdo, se someterán a los procedimientos de conciliación y mediación previstos en el Reglamento del Tribunal Laboral de Catalunya, 2/2015, de 23 de octubre.

En caso de no producirse la mencionada denuncia, se entenderá que el Convenio se prorroga automáticamente por años naturales. En este caso los conceptos económicos se revalorizarán siguiendo la fórmula establecida en el artículo 16.

Artículo 4. Comisión paritaria.

Se mantiene la Comisión paritaria del Convenio como organismo de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento. Esta Comisión estará integrada por tres miembros de cada una de las representaciones. La Comisión paritaria puede utilizar, además, los servicios permanentes y ocasionales de asesores de todas las materias que son de su competencia.

Funciones.

Las funciones específicas de la Comisión paritaria son las siguientes:

- Interpretar el Convenio y resolver las cuestiones o los problemas que ambas partes sometan a su consideración o en los casos que prevea concretamente este texto.
- Intervenir en los conflictos colectivos ejerciendo las funciones de mediación con la audiencia previa de ambas partes.
- Vigilar el cumplimiento de todo lo pactado.
- Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- Cualquier otra que le atribuya el presente Convenio, así como la legislación laboral aplicable.

El ejercicio de las funciones anteriores no ha de obstaculizar en ningún caso la competencia respectiva de las administraciones y órganos judiciales que prevé el ordenamiento jurídico.

Domicilio.

La Comisión paritaria tiene su domicilio en la calle Entença núm. 321, 1ª planta, 08029 Barcelona, pero puede domiciliarse, reunirse o actuar en cualquier sede, con el acuerdo previo de ésta.

Los/as trabajadores/as interesados/as pueden dirigir sus comunicaciones en el mismo domicilio y a nombre de la Comisión paritaria del convenio de Arilion S.L.U.

Remisión de cuestiones a la Comisión.

Ambas partes convienen en someter a la Comisión paritaria todas las dudas, las discrepancias y los conflictos que pueda haber a consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, a los efectos de que la Comisión emita un dictamen o actúe de la manera reglamentaria prevista.

Debe procurarse que, para resolver cualquier consulta planteada a la Comisión, se dé audiencia a las partes interesadas.

Acuerdos.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría de cada una de las partes.

La Comisión se reunirá cada vez que se le requiera para ello por alguna de las representaciones.

Dijous, 18 de maig de 2017

La convocatoria se hará por escrito, con una antelación mínima de diez días laborables, indicándose el orden del día, lugar y la fecha de la reunión, además de adjuntarse la documentación que se considere necesaria. Sólo en el supuesto de urgencia, reconocida por ambas partes, el plazo podrá ser inferior. La Comisión se considerará válidamente constituida cuando asistan la mayoría de los miembros de cada una de las representaciones.

Para dar cumplimiento a la previsión contenida en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan que las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria, se someterán a los procedimientos de conciliación y mediación previstos en el Reglamento del Tribunal Laboral de Catalunya.

La actuación y el procedimiento ante la Comisión paritaria será requisito previo e indispensable para cualquier tipo de reclamación y/o denuncia que formule cualquiera de las partes y/o trabajador/afectado/a sobre la aplicación o la interpretación del contenido del presente Convenio, extendiéndose al Acta correspondiente.

Artículo 5. Registro, publicidad y unidad de Convenio.

El Convenio deberá ser presentado ante la Autoridad Laboral para su registro y publicación. Asimismo, las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación, deben considerarse en cómputo anual y globalmente. Si alguno de los preceptos fuera declarado nulo o contrario a derecho por resolución firme, las partes negociadoras se obligan a su reconsideración y a ajustarlo a la legislación vigente, en el plazo de un mes contado desde el momento en que se tenga constancia de esa tramitación y, en su caso, el contenido íntegro que, en cualquier caso, deberá respetar el equilibrio entre las condiciones pactadas.

Artículo 6. Ámbito normativo y derecho supletorio.

Todas las materias que son objeto de regulación del presente Convenio colectivo sustituyen y derogan a cualesquiera que pudieran haber sido pactadas con anterioridad, salvo los aspectos que expresamente se mantengan sin perjuicio del reconocimiento de los derechos individuales consolidados, en su condición más beneficiosa, y de acuerdo con lo establecido en el artículo 7 del presente Convenio colectivo.

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del ET y disposiciones legales que resulten de aplicación general.

Artículo 7. Garantía "ad personam".

Se respetarán las condiciones económicas reconocidas expresamente como "ad personam" a título individual, establecidas en las disposiciones adicionales del presente Convenio Colectivo, siempre y cuando examinadas en su conjunto y cómputo anual resulten más beneficiosas para el trabajador o la trabajadora, las cuales no serán compensables, ni absorbibles y sí revalorizables.

Artículo 8. Resolución de conflictos.

Dando cumplimiento a la previsión contenida en el artículo 85.3.c) del ET, las partes acuerdan que las discrepancias que puedan surgir en su caso durante la vigencia del presente Convenio colectivo en relación a la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del ET, se someterán a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos del Tribunal Laboral de Catalunya.

Artículo 9. Procedimiento para la inaplicación del Convenio.

Para la inaplicación de las condiciones establecidas en el presente Convenio, las partes se remiten a lo dispuesto en el art. 82.3 del ET y de conformidad con el artículo 85.3 del ET. Asimismo, las discrepancias que puedan surgir se someterán a los procedimientos del Tribunal Laboral de Catalunya y, en caso que en dicho organismo no haya acuerdo o consenso, ambas partes quedan liberadas para elevar la discrepancia a los órganos judiciales o de cualquier otro ámbito que consideren oportunos.

Dijous, 18 de maig de 2017

Capítol II.

Organización del trabajo, jornada, horario y vacaciones.

Artículo 10. Organización del trabajo.

La condición de Empresa que presta servicios a compañías cuya actividad se desarrolla de forma ininterrumpida durante todos los días del año y todas las horas del día, obliga a establecer, para el personal de determinados servicios, horarios especiales y turnos de mañana, tarde y noche. Concretamente, el personal afectado será el que presta servicios en las siguientes áreas:

- Administración Económica y Financiera.
- Administración de Personal y Recursos Humanos.
- CAU/SAU (Servicio Atención Usuario) y soporte al puesto de trabajo.

Se mantendrá el trabajo a turnos u horarios especiales para el personal que en el momento de la firma del Convenio estuviera ya prestando su servicio en dichas condiciones horarias, así como el horario establecido en el artículo 12 para el resto de personal.

Cuando concurren causas objetivas y al objeto de garantizar la prestación de servicios a los clientes, la Empresa, podrá establecer turnos u horarios especiales a los/as trabajadores/as de nueva contratación incorporados en estas áreas, teniendo que informar de forma previa a la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras.

En cuanto a la disponibilidad del personal no sujeto a turnos, requerirá del acuerdo de ambas partes. Se aplicará la retribución que corresponda a dicha disponibilidad, debiendo informar a la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras de tales extremos.

En cuanto a los servicios especiales, encomendados por la Empresa, que se presten fuera del horario establecido, serán compensados mediante descansos equivalentes en un 150%, durante el período de los 6 meses siguientes a su realización.

Artículo 11. Calendario laboral.

Anualmente se elaborará entre la Empresa y la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras el calendario laboral, debiéndose comunicar el mismo a los/as trabajadores/as antes del 1 de enero de cada año.

Artículo 12. Jornada de trabajo.

La jornada laboral para todo el personal afectado por este Convenio será de 1730 horas anuales que se distribuirán, de acuerdo con el calendario laboral y en las siguientes jornadas y horarios:

Jornada partida: se extenderá en horario cerrado entre las 09:15 horas y las 13:30 horas en turno de mañana y desde las 15:30 horas hasta las 17:00 horas en jornada de tarde. Sin perjuicio de lo anterior se establece un sistema de flexibilidad horaria, de entrada y de salida, que comprenderá desde las 07:30 horas hasta las 09:15 horas y desde las 17:00 horas hasta las 20:00 horas.

Jornada continuada: es la que se realiza sin intervalos y abarca el período comprendido entre 23 de junio al 30 de septiembre y 15 días naturales a partir del día de Navidad y durante la semana en la que se encuentren incluidos el Jueves y Viernes Santo. Se extiende en horario cerrado desde las 09:15 horas hasta las 13:45 horas. Sin perjuicio de lo anterior se establece un sistema de flexibilidad horaria, de entrada y de salida, que comprenderá desde las 07:30 horas hasta las 09:15 horas y desde las 13:45 horas hasta las 20:00 horas.

Asimismo, el horario y la duración de la jornada tanto en los períodos de jornada continuada como en relación con los viernes y vigiliasserán de 6 horas y 45 minutos.

Para el caso del personal con hijos/as de hasta 14 años, el horario cerrado de entrada podrá ser hasta las 9:30 horas tanto en el caso de jornada partida como en el de jornada continuada, sin perjuicio de que la jornada anual deba cumplirse íntegramente.

Dijous, 18 de maig de 2017

En todos los supuestos anteriores, el tiempo mínimo del horario flexible de mediodía es de 30 minutos.

A título ilustrativo, y a efectos de una mayor claridad interpretativa, se incluye el cuadro horario determinado en los párrafos anteriores:

- Jornada partida:

Flexible: 7:30 horas-9:15 horas.

Cerrado: 9:15 horas-13:30 horas.

Flexible: 13:30 horas-15:30 horas. Cerrado: 15:30 horas-17:00 horas. Flexible: 17:00 horas-20:00 horas.

- Jornada intensiva:

Flexible: 7:30 horas-9:15 horas.

Cerrado: 9:15 horas-13:45 horas.

Flexible: 13:45 horas-20:00 horas.

Habida cuenta de los sistemas de flexibilidad horaria establecidos en los anteriores párrafos, el/la trabajador/a podrá causar una bolsa de horas en positivo o negativo que deberá compensar o realizar, en función del signo. En cualquier caso la bolsa de horas deberá quedar regularizada en las siguientes fechas; 31 de marzo y 30 de septiembre de cada año, por lo que en dichas fechas los /as trabajadores/as deben haber realizado -sin excesos ni defectos por encima de las 20 horas- la jornada teórica que corresponda en cada una de estas fechas.

Sin perjuicio de lo anterior, existen determinados colectivos que, atendido al contenido de la prestación de sus servicios, fundamentalmente aquellos que dirigen su actividad a la atención al público, y que anteriormente se mencionan en el artículo 10, deberán prestar servicio en horario cerrado entre las siguientes franjas horarias: 06:00 horas y las 22:00 horas.

Artículo 13. Vacaciones.

El personal sujeto al ámbito del presente Convenio, con una antigüedad igual o superior a un año disfrutará de 23 días laborables de vacaciones reglamentarias. En el supuesto que el/la trabajador/a tenga una antigüedad inferior, corresponderá la parte proporcional que resulte.

El disfrute de las vacaciones será en los meses de jornada intensiva, salvo acuerdo entre la Empresa y el/la trabajador/a.

A efectos del cómputo del número de días de disfrute, el período de vacaciones se devengará durante el año natural, esto es, desde el 1 de enero al 31 de diciembre.

En el caso de que no hubiera sido posible el disfrute durante el año natural de algún/ algunos día/s de vacaciones, éste/éstos día/s pendiente/s no se perderá/n siempre que sea/n disfrutado/s hasta el 31 de enero del año siguiente.

Capítulo III.

Clasificación del personal.

Artículo 14. Clasificación profesional.

El personal, atendiendo a las funciones que realice, se encuadrará dentro de los siguientes grupos profesionales:

Grupo profesional Processes Support (PS):

Gestiona y/o ejecuta procesos administrativos parciales o completos según políticas establecidas en su área de trabajo. Realizar tareas administrativas y operativas propias de los procesos de su servicio de acuerdo a las normas, y procedimientos de trabajo. Este/éstos día/s pendiente/s no se perderá/n siempre que sea/n disfrutado/s hasta el 31 de enero del año siguiente. Desarrollo de las funciones de su servicio. Proporciona soporte al equipo técnico en los procesos del servicio. Reporta el avance e incidencias de sus tareas servicio procedimiento definido en su servicio. Crea, consulta, ordena, actualiza y verifica la información utilizando las distintas herramientas. Consolida y pone en práctica su conocimiento operativo.

Dijous, 18 de maig de 2017

Grupo profesional Processes Technician (PT):

Desarrolla y ejecuta procesos técnicos, avanza e incidencias de sus tareas según el procedimiento definido en su servicio. Crea, consulta, ordena, actualiza y verifica las actividades técnicas según las políticas definidas en su servicio. Ejecuta procesos y/o actividades técnicas según las políticas definidas en su servicio. Realiza el seguimiento de sus actividades/procesos, anticipándose a posibles riesgos y planteando posibles soluciones. Analiza la información de los distintos procesos, extrayendo conclusiones y proponiendo y/o llevando a cabo acciones. Presenta y argumenta resultados de su trabajo ante el responsable del servicio. Define y mantiene actualizada la documentación de las actividades o procesos de su responsabilidad. Identifica y realiza aportaciones de mejora a los procedimientos de trabajo, promoviendo su aplicación y evolución para optimizar el trabajo del equipo. Consolida, pone en práctica y transmite el conocimiento técnico/metodológico. Mantiene interlocución con el cliente interno/externo, asesorando en el plano técnico/funcional.

Grupo profesional Processes Support Coordinator (PSC):

Coordina un equipo administrativo y sus actividades garantizando la correcta prestación del servicio, y el ajuste a las políticas establecidas en su área de trabajo. Planifica las actividades de su equipo en las tareas de su responsabilidad, aplicando las políticas, normas y procedimientos establecidos, garantizando el cumplimiento del servicio en calidad, plazos y productividad. Realiza tareas administrativas y operativas propias de los procesos de su servicio de acuerdo a las normas, políticas y procedimientos establecidos y con la calidad y plazos definidos. Asegura la logística de todo su equipo. Proporciona soporte al equipo técnico en los procesos del servicio. Reporta el avance de sus tareas y de las de su equipo, así como posibles riesgos de su área de gestión al responsable del servicio. Redacta normas, políticas y/o procedimientos básicos de trabajo. Consolida y pone en práctica su conocimiento operativo para identificar y aplicar medidas de mejora del servicio. Transmite y desarrolla el conocimiento de su equipo. Mantiene la interlocución con el cliente en el ámbito de servicio. Coordina y supervisa las tareas del equipo asignado, distribuyendo las cargas de trabajo y liderando y orientando la prestación de los servicios. Colabora en la realización de la evaluación del desempeño de las personas de su equipo.

Grupo profesional Processes Team Leader (PTL):

Garantiza la correcta ejecución de los procesos de su responsabilidad ajustándose a las necesidades del cliente. Planifica las actividades de su equipo en los procesos de su ámbito de responsabilidad, aplicando las políticas, normas y procedimientos establecidos, garantizando el cumplimiento del servicio en calidad, plazos y productividad. Define y/o ejecuta los procesos técnicos, según las políticas definidas en su servicio/proyecto/área. Realiza el seguimiento de los procesos de su responsabilidad, anticipándose a posibles riesgos y planteando posibles soluciones. Analiza la información de los distintos procesos, extrayendo conclusiones y proponiendo y/o llevando a cabo acciones. Reporta el avance de sus tareas y de las de su equipo así como posibles riesgos de su área de gestión al responsable del servicio y a su interlocutor en el cliente. Define o/y actualiza normas, políticas y/o procedimientos básicos de trabajo apoyándose en su conocimiento y en las consideraciones de su equipo. Define y mantiene actualizada la documentación de los procesos de su responsabilidad. Consolida y pone en práctica su conocimiento para identificar y aplicar medidas de mejora del servicio. Transmite y desarrolla el conocimiento de su equipo. Mantiene interlocución con el cliente interno/externo, asesorando en el plano técnico/funcional. Colabora en la elaboración de propuestas aportando su conocimiento técnico. Traslada al equipo los objetivos del proyecto, alcance, roles y funciones, y entregables esperados. Coordina y supervisa las tareas del equipo asignado, distribuyendo las cargas de trabajo y liderando y orientando la prestación de los servicios. Colabora en la realización de la evaluación del desempeño de las personas de su equipo.

Grupo profesional Processes Service Leader (PSL):

Gestiona un servicio, aportando visión global para garantizar la respuesta a las necesidades del cliente y el cumplimiento de los objetivos de su unidad. Garantiza la calidad, productividad, eficiencia, alcance y plazos de los procesos de su servicio. Define o colabora en la definición de objetivos anuales de su servicio y/o unidad. Identifica y gestiona riesgos que afecten a su equipo o área de responsabilidad, tomando las decisiones oportunas. Elabora y presenta resultados ante supervisores directos y/o clientes. Garantiza la aplicación de políticas y ejecución de los procedimientos de trabajo en su servicio. Conoce, adapta y/o implanta un enfoque metodológico a las necesidades del cliente o servicio. Trabaja de manera conjunta con responsables de otros servicios en los procesos que lo requieran. Colabora en la gestión económica/recursos de su ámbito de responsabilidad. Consolida, mantiene actualizado y pone en práctica y transmite el conocimiento (técnico, metodológico, herramientas...), adquirido en su área de expertise, adaptándose a las tendencias del mercado y las necesidades de la compañía. Gestiona las expectativas del cliente (alcance, plazos, calidad...). Colabora en la gestión comercial y generar recurrencia. Traslada al equipo los objetivos del proyecto, alcance, roles y funciones, y entregables esperados. Coordina, supervisa y evalúa las tareas del equipo asignado, implicando y re direccionando a los miembros del equipo cuando se produzcan cambios de enfoque o alcance

Dijous, 18 de maig de 2017

en el trabajo. Gestiona las expectativas del equipo ayudando a los profesionales en su desarrollo personal y profesional según las políticas corporativas que afecten a su ámbito. Balancea adecuadamente el área de expertise de los miembros del equipo para garantizar la correcta prestación del servicio.

Los grupos profesionales mencionados corresponden a un Modelo de Gestión de Personas que recoge la Evolución Profesional por funciones y que está integrado en el Modelo de Carreras profesionales de la Empresa. La información sobre el Modelo de Gestión será accesible para todos los trabajadores.

Capítulo IV.

Régimen retributivo.

Artículo 15. Estructura salarial.

La Empresa tiene un plan de crecimiento a corto plazo para cuya viabilidad es preciso situarse en condiciones de competitividad que le permitan captar nuevos clientes, lo que pasa por adaptar su estructura retributiva a condiciones de mercado para su actual actividad. Por todo ello, se establece la implantación de una nueva estructura salarial atendiendo a la nueva clasificación de grupos profesionales acordados entre la representación de la Empresa y la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras, con el ánimo y voluntad de las partes de creación y consolidación del empleo, así como incrementar la competitividad de la Empresa en el sector de servicios en el que ejerce su actividad.

Se establece una nueva estructura retributiva a partir de la entrada en vigor de las condiciones salariales del presente Convenio, consistente en una única estructura retributiva basada en el Salario Base Convenio.

El Salario base Convenio constituye el salario mínimo por unidad de tiempo correspondiente a cada grupo profesional de conformidad con las tablas salariales del presente Convenio.

Todos los valores, ya actualizados, que se indican en la tabla del Anexo se refieren a importes anuales brutos a jornada completa, por lo que en el supuesto de realizarse una jornada menor, los salarios se reducirán proporcionalmente a número de horas trabajadas.

Artículo 16. Incremento y revisión salarial.

Durante la vigencia del presente Convenio colectivo (2017-2019), los importes consignados en las tablas salariales se revalorizarán cada año (a excepción del año 2017 en el que se establecen de base) aplicando el porcentaje del IPC real del año anterior fijado anualmente por el Instituto Nacional de Estadística (INE) u organismo que le sustituya. Así, cuando se publique oficialmente el IPC real del año anterior, los importes de las tablas salariales se incrementarán en el citado porcentaje con efectos del 1 de enero del año en curso. Asimismo el pago de las liquidaciones de atrasos y la actualización, si procede, se efectuará dentro del mes siguiente a la publicación del citado porcentaje.

En el caso de que el IPC sea negativo no se realizará ninguna regularización.

El incremento correspondiente al año 2018 será el resultado de aplicar el porcentaje del IPC real del año 2017 a las tablas salariales correspondientes al año 2017.

El incremento correspondiente al año 2019 será el resultado de aplicar el porcentaje del IPC real del año 2018 a las tablas salariales correspondientes al año 2018.

La misma revalorización se aplicará al resto de los conceptos recogidos en las disposiciones transitorias del presente Convenio colectivo.

Capítulo V.

Artículo 17. Beneficios sociales y ayudas.

Complemento por incapacidad temporal.

La Empresa complementará el subsidio por toda situación de incapacidad temporal (IT, por enfermedad común, accidente no laboral, accidente laboral o enfermedad profesional) de los/as trabajadores/as hasta el 100% del salario base y los complementos personales permanentes.

Dijous, 18 de maig de 2017

Permisos retribuidos.

Con carácter general y sin perjuicio de lo dispuesto en las normas aplicables, se establecen los siguientes permisos retribuidos:

- 18 días naturales en caso de matrimonio.
- 3 días naturales por enfermedad grave o accidente con hospitalización de familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días naturales. Los citados días podrán disfrutarse conjunta o separadamente en cualquier momento mientras concorra la hospitalización del familiar.
- 1 día natural por matrimonio de familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de 2 días naturales.
- 3 días naturales por defunción de familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia el plazo será de 4 días naturales.
- 2 días naturales por traslado de domicilio habitual.
- Permiso de maternidad. Queda establecido en 18 semanas, 20 semanas en el caso de parto múltiple, o en su defecto el que establezca la legislación vigente en cada momento si mejora lo previsto en el presente Convenio Colectivo. Tendrán la misma consideración los casos de adopción legal.

Días de libre disposición.

Con carácter general se establecen dos días de libre disposición, para todo el personal incluido en el presente Convenio que podrá ser disfrutado previo aviso del/de la trabajador/a interesado/a con una antelación mínima de 24 horas.

Se podrán disfrutar estos días de libre disposición en horas, a razón de 8 horas por día, y teniendo en cuenta que el período mínimo de disfrute es de 2 horas.

En el caso de que no hubiera sido posible el disfrute durante el año natural de algún/ algunos día/s de libre disposición, éste/éstos día/s pendiente/s no se perderá/n siempre que sea/n disfrutado/s hasta el 31 de enero del año siguiente.

Excedencias.

La excedencia se podrá solicitar en los términos dispuestos en el artículo 46 ET.

En aquellos supuestos en los que los/as trabajadores/as accedan a la situación de excedencia contemplada en el artículo 46 apartado 3 del ET, tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el período máximo legal de disfrute.

Suspensión de mutuo acuerdo.

Los/as trabajadores/as, previo acuerdo con la Dirección de la Empresa y por una sola vez cada año, podrán solicitar la suspensión de su contrato en los términos del art. 45.1 apartado a) del ET, y por un período máximo de tres meses, de acuerdo con los siguientes términos y condiciones:

- No se exigirá período mínimo de antigüedad del/la trabajador/a.
- El/la trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.
- Podrán solicitarla aquellos trabajadores/as que cumplan con alguno/s de los siguientes supuestos, debidamente acreditados:
 - a) Cursar estudios relacionados con la carrera profesional del/la trabajador/a en la Empresa.
 - b) Colaboración con una ONG.

Dijous, 18 de maig de 2017

c) Cuidado de familiares no previstos en el artículo 46.3 del ET.

Ayuda a hijos/as discapacitados/as.

La Empresa abonará a todos los/as trabajadores/as que tengan hijos/as discapacitados/as a su cargo una cantidad bruta anual a tanto alzado de 1.500 EUR brutos con independencia del grado de minusvalía que padezcan, siempre que ésta haya sido declarada. Sobre dicha cantidad bruta, la Empresa deducirá las retenciones a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y cualesquiera otras que procedan de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

En caso de que las personas a cargo sean padres, madres, hermanos/as, cónyuge o pareja de hecho legalmente formalizada del/de la empleado/a, la Empresa adicionalmente abonará 1.500 EUR brutos anuales a tanto alzado siempre que el grado de minusvalía declarado sea igual o superior al 60%. Sobre dicha cantidad bruta, la Empresa deducirá las retenciones a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y cualesquiera otras que procedan de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

En el caso de que haya varios sujetos con discapacidad declarada a cargo del/de la empleado/a, el importe de la ayuda será único.

Seguro médico.

La Empresa contratará un seguro médico que ofrecerá cuadro médico completo de la aseguradora. Existirá la posibilidad de que el empleado o la empleada lo amplíe a su familia en primer grado a un precio mejorado sobre el mercado.

Seguro de vida y accidentes.

La Empresa contratará a su cargo y con una aseguradora de reconocido prestigio un seguro colectivo de vida y accidentes.

Anticipos y préstamos.

A) Anticipos: previa solicitud, los/as trabajadores/as de la Empresa podrán obtener un anticipo del salario mensual neto devengado por trabajo ya realizado en el momento de la solicitud. La cuantía del anticipo se verá deducida de la nómina del mismo mes. El ingreso, una vez aprobado el anticipo por RRHH, se realizará en un plazo de 7 días laborales desde la aprobación.

B) Préstamos: los/as trabajadores/as con una antigüedad mínima en la Empresa de dos años, podrán solicitar un préstamo por un importe máximo de 9.000 EUR. La devolución del préstamo tendrá que hacerse en un período máximo de 48 meses a partir del mes siguiente a aquél en que se haya hecho efectivo el préstamo en los términos que acuerde la persona que lo solicita y la Empresa. No se concederá ningún préstamo mientras el/la trabajador/a tenga otro pendiente de amortizar. En el caso de que al/a la trabajador/a se le hubieran concedido dos préstamos, para la obtención del tercero y siguientes será necesario que haya transcurrido un período mínimo de 1 año entre el momento en que haya finalizado la devolución del segundo o posterior préstamo concedido y la solicitud de uno nuevo.

En los cinco días hábiles posteriores a la recepción de la solicitud, la Empresa deberá comunicar al/a la trabajador/a solicitante la aprobación o denegación motivada de su solicitud sobre la base de la concurrencia o no de las causas que justifican su concesión que más adelante se detallan. De ser aprobada la solicitud, el ingreso se realizará en un plazo de 7 días laborales desde la aprobación.

En caso de extinción de la relación laboral con carácter previo a la devolución íntegra del préstamo, se producirá el vencimiento anticipado de la cantidad total pendiente de devolución. El/la trabajador/a deberá restituir el importe pendiente de devolución que podrá ser descontado de la liquidación que le corresponda por la extinción del contrato de trabajo incluidas posibles indemnizaciones. En caso de que el finiquito no cubra el importe total del crédito, el/la trabajador/a deberá restituir a la Empresa la cantidad pendiente de amortizar.

Las necesidades personales y/o familiares que justifican la solicitud del préstamo son las siguientes:

1. Enfermedad grave del/de la solicitante o de sus familiares directos, entendiéndose por tales, cónyuge o pareja de hecho legalmente reconocida, hijos/as y padres del/de la solicitante o cualquier otro familiar del que el/la trabajador/a solicitante tenga la condición de tutor reconocido judicialmente cuyo tratamiento médico específico o intervención quirúrgica urgentes sea pagado directamente por el/la trabajador/a.

Dijous, 18 de maig de 2017

2. Defunción del cónyuge o pareja de hecho legalmente reconocida, hijos/as o padres del solicitante o cualquier otro familiar del que el/la trabajador/a solicitante tenga la condición de tutor reconocido judicialmente.
3. Obras urgentes en la vivienda habitual por avería grave imprevista o amenaza de ruina inminente.
4. Tramitación del divorcio, separación o nulidad matrimonial del/de la solicitante.
5. Reparación de averías, siniestros o cambio del vehículo como consecuencia de dichas averías o siniestros y siempre que el importe de la reparación sea superior al valor del vehículo; el vehículo deberá ir a nombre del/de la solicitante, de su cónyuge o pareja de hecho, siempre que quede acreditado que es el vehículo empleado habitualmente por el/la solicitante para desplazarse al trabajo.

Aparte de las causas anteriormente citadas, la Empresa podrá estudiar las peticiones motivadas por otras necesidades urgentes, y acreditadas documentalmente por el/la trabajador/a.

Durante el período al que se extienda la devolución del préstamo, el/la trabajador/a abonará, asimismo, el interés legal del dinero que se encuentre vigente en cada momento durante el período de devolución del principal. La Empresa pondrá a disposición de los/as trabajadores/as un impreso específico para cursar las solicitudes de anticipo o préstamo.

Artículo 18. Conciliación de la vida laboral y familiar.

Con el ánimo de mejorar la conciliación de la vida familiar en el ámbito laboral se establece la posibilidad de escoger por parte del/de la trabajador/a, hasta transcurridos 18 meses después del parto o fecha de adopción legal, flexibilidad horaria, con reducción de 30 minutos de descanso teniendo jornada continuada.

Asimismo, el derecho a la reducción de jornada por cuidado de hijo/a prevista en el artículo 37.5 del ET podrá ejercerse por el/la empleado/a hasta que el/la menor alcance los 12 años de edad.

Por otro lado, las parte firmantes del presente Convenio acuerdan implantar el Teletrabajo como mecanismo idóneo para conciliar la vida laboral, personal y familiar, de conformidad con la política de la Empresa vigente en cada momento. Los/as tele trabajadores/as tendrán los mismos derechos garantizados en el presente Convenio colectivo y en la Ley en cuanto a las condiciones de empleo aplicables a los/as trabajadores/as que prestan sus servicios en los locales de la Empresa, salvo los que deriven de la propia naturaleza del trabajo realizado fuera de las instalaciones de la Empresa. Asimismo los/as tele trabajadores/as tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud, resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo vigente.

Capítulo VI.

Seguridad y salud laboral.

Artículo 19. Seguridad y salud laboral.

La Empresa y los/as trabajadores/as, se obligan a observar y cumplir las disposiciones mínimas contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo y normativa concordante, en materia de Seguridad y Salud Laboral.

Cuando la evaluación exija la realización de mediciones, análisis o ensayos, cuyos métodos no estén concretados en la normativa de prevención, se podrán utilizar los métodos o criterios contenidos en:

- Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos que incluyan pantallas de visualización de datos, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Protocolo de reconocimientos médicos para usuarios de pantalla de Visualización de datos del Ministerio de Sanidad.
- Protocolo de Vigilancia Sanitaria Específica para los/as trabajadores/as usuarios de Pantallas de Visualización de Datos, de la Comisión de Salud Pública, Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud.

Dijous, 18 de maig de 2017

- La vigilancia de la salud se realizará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa concordante de aplicación.

Artículo 20. El acoso sexual y moral.

La Empresa y la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras deben crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad personal del conjunto de personas que trabajan, manteniéndolas preservadas de cualquier ataque físico, psíquico o moral.

Se entiende por acoso sexual, en el marco de la relación laboral, todas las conductas ofensivas y no deseadas por la persona agredida y que determinan una situación que afecta las condiciones laborales, creando un entorno ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante; así como peticiones de favores sexuales, insinuaciones y actitudes que asocian la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el puesto de trabajo a la aprobación o denegación de dichos favores.

Se entiende por acoso moral, en el marco de la relación laboral, todas las conductas del titular, de los mandos o del resto de trabajadores/as que, menospreciando la dignidad personal, ejercen una violencia psicológica de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre una persona o personas en su puesto de trabajo.

A fin de evitar que se produzca cualquier atentado de estas características, por pequeño que sea, la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras, y especialmente la Empresa como garante último de la salud laboral en los centros de trabajo, han de garantizar que las evaluaciones de riesgos psicosociales evalúen también los riesgos derivados de la organización del trabajo.

Asimismo se garantizará la organización del trabajo de una manera saludable, mediante la puesta en marcha de medidas que ayuden a:

- Fomentar el soporte social colectivo entre los/as trabajadores/as, potenciando el trabajo en equipo y la comunicación, combatiendo el aislamiento.
- Promover la autonomía, potenciando la participación a la hora de tomar decisiones relacionadas con los métodos de trabajo.
- Garantizar el respeto y el trato justo a las personas, proporcionando estabilidad en la ocupación y en las condiciones de trabajo, de acuerdo con las funciones y la cualificación en el puesto de trabajo.
- Garantizar asimismo la equidad y la igualdad de oportunidades en materia de contratación, salario y promoción interna, entre todas las personas sin distinción de sexo, edad, raza, pertenencia a un sindicato, orientación sexual, ideología, religión y cualquier otra opción o circunstancia de carácter personal.
- Proporcionar la información necesaria, adecuada y suficiente para el correcto desarrollo individual del trabajo y para la prevención de riesgos laborales.
- Impedir todo tipo de manifestación de violencia.
- Impedir todo tipo de manifestación de sectarismo o dogmatismo, velando por los valores de la Empresa.

Artículo 21. Igualdad de trato y oportunidades.

La Empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán adoptar, y en su caso acordar, con la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras en los términos establecidos en el artículo 85.1 del ET.

La Empresa declara también su compromiso en la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como un principio estratégico de la Empresa, de acuerdo con la definición de este principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad entre mujeres y hombres.

Dijous, 18 de maig de 2017

Capítol VII.

Régimen disciplinario.

Artículo 22. Régimen disciplinario.

Régimen de sanciones.

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos fijados en el presente Convenio colectivo.

La imposición de sanción por faltas leves, graves o muy graves requerirá comunicación escrita motivada al/a la trabajador/a.

En cualquier caso, la Empresa dará cuenta a la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras al mismo tiempo que al/a la afectado/a de toda sanción grave o muy grave que imponga.

Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán el trámite de audiencia de tres días, tanto de los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras como del/de la interesado/a, con carácter previo a la imposición de la sanción oportuna. En el caso de gravedad flagrante y excepcional, la Dirección de la Empresa puede adoptar las medidas urgentes que considere necesarias, teniendo que informar a la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras.

Faltas leves.

Se considerarán faltas leves:

- Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
- Cualquier uso indebido del sistema de control de presencia que esté implantado en la Empresa.
- La negligencia, deficiencia o retrasos injustificados en la ejecución de cualquier trabajo.
- No atender al público, presencial o telefónicamente, con la corrección y diligencia debidas.
- No cursar a su debido tiempo el parte de baja por incapacidad temporal. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- Las discusiones que repercutan en la buena marcha del trabajo.
- La no comunicación, con la debida antelación, de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- Falta de aseo y limpieza personal.
- Embriaguez ocasional durante el trabajo.

Faltas graves.

Se considerarán faltas graves:

- Más de tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
- Faltar un día al trabajo sin causa justificada.
- Simular la presencia de otro/a trabajador/a, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta de control o cualquier otro sistema organizativo del control de presencia implantado en la Empresa.
- El incumplimiento en cómputo horario de la jornada laboral, establecida en el presente Convenio, superando los márgenes de flexibilidad.

Dijous, 18 de maig de 2017

- La simulación de enfermedad o accidente.
- No comunicar con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que afecten al IRPF o la Seguridad Social.
- Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de cualquier trabajador/a de la Empresa, sin la debida autorización.
- Dedicarse a juegos o distracciones dentro de la jornada de trabajo. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
- Las acciones u omisiones contra la disciplina en el trabajo o contra el debido respeto.
- Las negligencias, deficiencias o retrasos injustificados en la ejecución del trabajo cuando causen un perjuicio grave a la Empresa.
- La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que haya sido objeto de sanción.

Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

- Faltar al trabajo dos días al mes sin causa justificada.
- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- El hurto o el robo, tanto a cualquier empleado/a de la Empresa como a la misma o a cualquier persona dentro de los locales de la Empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio.
- El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.
- El acoso sexual o por razón de sexo.
- Violar el secreto de correspondencia.
- Hurtar documentos de la Empresa o de sus clientes.
- Revelar a terceros datos de la Empresa o de sus clientes, sin mediar autorización expresa de la misma.
- La embriaguez habitual o toxicomanía durante el trabajo, si repercuten negativamente en el mismo.
- Dedicarse a trabajos de la misma actividad de la Empresa que impliquen competencia a la misma, salvo autorización.
- Abandonar el puesto de trabajo en puestos de responsabilidad sin causa justificada. El acoso sexual y moral.
- El incumplimiento por parte del/de la trabajador/a de las órdenes que, en cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo, reciba del/de la empresario/a, encargado/a o técnico/a de prevención.
- Negarse a utilizar los sistemas de protección colectiva o individual.
- Ponerse a sí mismo o al personal de la Empresa o centro de trabajo en situación de riesgo por acción u omisión.
- El abuso de autoridad.
- Inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la Empresa.
- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que haya sido objeto de sanción.

Dijous, 18 de maig de 2017

Sanciones máximas:

- Por falta leve: amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de un día.
- Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de uno hasta quince días.
- Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de dieciséis hasta sesenta días o rescisión del contrato de trabajo.

En los supuestos de suspensión de empleo y sueldo, se mantendrá la cotización del/de la trabajador/a sancionada.

Prescripción de faltas.

La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá para:

- Las faltas leves a los diez días.
- Las faltas graves a los veinte días.
- Las faltas muy graves a los sesenta días.

El plazo de prescripción se iniciará a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo VIII.

Jubilación parcial.

Artículo 23. Jubilación parcial y contrato de relevo.

En materia de jubilación parcial, se estará a lo que disponga la legislación vigente en cada momento.

Se establece un protocolo de actuación en materia de jubilación parcial y contrato de relevo que se concreta en las siguientes cuestiones:

Jubilación parcial.

La solicitud de jubilación parcial deberá ser realizada a instancia del/de la trabajador/a, comunicada a la Dirección de la Empresa. Dicha solicitud podrá ser efectuada dos meses antes de la fecha de la jubilación parcial al objeto de que la Empresa dé cumplimiento en los plazos solicitados.

Contrato a tiempo parcial.

En términos generales las partes acuerdan que se accederá al sistema de jubilación parcial en aquellos supuestos en que la reducción de jornada no supere el máximo que legalmente se establezca en cada momento.

Ambas partes acuerdan que en aquellos supuestos en los que se acceda a la situación de jubilación parcial, las partes procederán, sin solución de continuidad, a la conversión del contrato de trabajo del o de la pensionista de duración indefinida y a jornada completa en otro de duración determinada y a tiempo parcial, de conformidad con lo que establezca la legislación vigente en cada caso. Dicho contrato quedará extinguido el día en que el/la trabajador/a acceda a la jubilación ordinaria o en fecha anterior si el/la trabajador/la accediera a una jubilación anticipada.

El contrato de relevo se celebrará a jornada completa.

Contrato de relevo.

El contrato de relevo se deberá concertar, bien con trabajadores/as inscritos/as como desempleados/as en las Oficinas de Empleo o, bien con aquellos trabajadores/as que tuvieran concertado con la Empresa un contrato de duración determinada.

Dijous, 18 de maig de 2017

El puesto de trabajo que el/la relevista ocupará, deberá ser el mismo que el del/de la jubilado/a parcial o uno similar, entendiéndose como tal, un puesto que implique el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional. En cualquier caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización del/de la trabajador/a relevista y del/de la jubilado/a parcial, de modo que la correspondiente al trabajador/a relevista no podrá ser inferior al 65 por 100 del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.

Tendrá una duración indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte al/a la trabajador/a sustituido/a para alcanzar la edad de jubilación ordinaria exigida en cada caso. Si al cumplir dicha edad, el/la trabajador/a jubilado/a parcialmente continuase en la Empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del/de la trabajador/a relevado/a.

Distribución de la jornada de trabajo del/de la jubilado/a parcial.

La distribución de la jornada reducida de trabajo se producirá de común acuerdo entre las Partes. Durante dichos períodos de actividad laboral, el/la trabajador/a prestará sus servicios adscrito/a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional al que pertenece.

El horario de trabajo del/de la trabajador/a relevista podrá completar el del/de la trabajador/a sustituido/a o simultanearse con él.

El/La trabajador/a no podrá realizar horas extraordinarias.

Percepciones salariales y en especie.

Se reducirá el salario del/de la jubilado/a parcial en la misma proporción que se reduzca su jornada.

En relación a las revisiones salariales, ambas partes convienen en que se estará a los porcentajes establecidos en el presente Convenio Colectivo. Se hace constar que dichas actualizaciones salariales se efectuarán sobre el último salario base percibido por la persona jubilada parcial antes de la reducción de jornada, una vez actualizado por los porcentajes de incremento anuales.

La Empresa asumirá el coste del seguro médico en lo que se refiere a los gastos generados por dicho seguro por el/la trabajador/a. Será potestad del/de la trabajador/a el elegir incluir en el seguro a los familiares en primer grado, corriendo el/la trabajador/a con dichos gastos a través de los descuentos correspondientes en su nómina.

Capítulo IX.

Disposiciones transitorias.

Disposición transitoria primera.

La adaptación a la nueva estructura retributiva deberá realizarse por la Empresa en fecha 1 de enero de 2017.

A partir de la entrada en vigor de las condiciones salariales del presente Convenio, las retribuciones del personal se adaptarán a la nueva estructura retributiva, en función de la clasificación profesional que corresponda.

Con la entrada en vigor de la nueva estructura retributiva, queda expresamente derogado el sistema retributivo aplicado en los anteriores convenios, siendo sustituido por la actual estructura retributiva.

Disposición transitoria segunda. Complemento ex convenio 2016 (agrupación de complementos existentes en el Convenio colectivo anterior).

Se abonará exclusivamente al personal en activo a fecha 31 de diciembre de 2016, incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, a partir de la entrada en vigor de la nueva estructura retributiva y con el fin compensatorio por la modificación de su estructura salarial. Para el cálculo del complemento ex Convenio 2016 se consideraran las siguientes retribuciones (Complemento ex antigüedad, complemento ex convenio, complemento ad personam, complemento plan de pensiones y plus de homogeneización) que se venían percibiendo hasta el año 2016 a título individual, las cuales desaparecen en la nueva estructura retributiva.

Dijous, 18 de maig de 2017

Para el cálculo del complemento ex convenio en el supuesto de IT, se tomarán las retribuciones indicadas que le hubieran correspondido percibir en el caso de encontrarse en situación de prestación efectiva de servicios.

El presente complemento se abonará en 14 mensualidades, no obstante por acuerdo entre Empresa y trabajador/a podrá prorratearse en las 12 mensualidades ordinarias.

Este complemento no será absorbible ni compensable y sí revalorizable con iguales incrementos porcentuales que se apliquen al salario base convenio.

El incremento correspondiente al año 2017, será el resultado de aplicar el porcentaje del IPC real del año 2016 a los complementos agrupados de acuerdo con esta disposición.

Disposición transitoria tercera: Complemento ad personam 2016.

Se abonará exclusivamente al personal en activo a fecha 31 de diciembre de 2016 incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, a partir de la entrada en vigor de la nueva estructura retributiva y con el fin compensatorio por la modificación de su estructura salarial. Para el cálculo del presente complemento ad personam 2016 se considerará la diferencia entre el nuevo salario base convenio y el salario base anteriormente vigente en el convenio anterior.

Para el cálculo del complemento ad personam 2016 en el supuesto de IT, se tomarán las retribuciones indicadas que le hubieran correspondido percibir en el caso de encontrarse en situación de prestación efectiva de servicios.

Este complemento no será absorbible ni compensable y sí revalorizable con iguales incrementos porcentuales que se apliquen al salario base convenio.

El presente complemento se abonará en 14 mensualidades, no obstante por acuerdo entre Empresa y trabajador/a podrá prorratearse en las 12 mensualidades ordinarias.

El incremento correspondiente al año 2017, será el resultado de aplicar el porcentaje del IPC real del año 2016 al salario base del año 2016.

Disposición transitoria cuarta: Supresión conceptos salariales.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan suprimir definitivamente los conceptos salariales: Complemento ex antigüedad, complemento ex convenio, complemento ad personam, complemento plan de pensiones y plus de homogeneización; que se venían percibiendo hasta el 2016.

Disposiciones derogatorias.

Disposición derogatoria final.

Las condiciones del presente Convenio sustituyen y derogan la totalidad de condiciones, derechos y expectativas de derecho establecidas en los convenios anteriores, en todo su ámbito, quedando asimismo derogado y sin efecto el sistema retributivo de los convenios de origen, así como todos los acuerdos o pactos estatutarios o extra estatutarios, salvo los que expresamente se mantengan.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 18 de maig de 2017

ANEXO.

Tabla salarial.

A continuación se detalla la tabla salarial actualizada con vigencia del 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2017.

El salario anual fijado en esta tabla, así como los complementos recogidos en las disposiciones transitorias del presente Convenio, se abonarán en 14 pagas (12 ordinarias y 2 extraordinarias). Las fechas límites de abono de las extraordinarias serán el 15 de junio y el 15 de diciembre, no obstante por acuerdo entre Empresa y trabajador/a podrán prorratearse en las 12 mensualidades ordinarias.

Durante el mes de enero de cada año la Empresa publicará un calendario de los días previstos de ingreso de las pagas.

| Grupo profesional | Salario bruto base anual 2017 |
|-------------------------------------|-------------------------------|
| Processes support (PS) | 11.500 EUR |
| Processes technician (PT) | 16.000 EUR |
| Processes support Coordinator (PSC) | 16.500 EUR |
| Processes team leader (PTL) | 22.000 EUR |
| Processes service leader (PSL) | 34.500 EUR |

Barcelona, 17 de març de 2017

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès