



RESOLUCIÓ de 5 de febrer de 2024, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nas Support Office Barcelona, SL per als anys 2023-2025 (codi de conveni núm. 08104132012024).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nas Support Office Barcelona, SL subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 21 de juny de 2023, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; 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 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nas Support Office Barcelona, SL per als anys 2023-2025 (codi de conveni núm. 08104132012024) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball 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 LA EMPRESA NAS SUPPORT OFFICE BARCELONA SL,
PARA LOS AÑOS 2023-2025

CAPÍTULO I **Ámbito de Aplicación**

Artículo 1. *Ámbito Territorial*

El presente Convenio de empresa regulará las relaciones laborales entre la empresa NAS Support Office Barcelona SL, NAS SOB, o la empresa, o la Compañía, y sus personas trabajadoras.

Artículo 2. *Ámbito Personal*

El Convenio afectará a la totalidad de las personas trabajadoras que prestan sus servicios en la empresa.

Artículo 3. *Concurrencia con Convenio Colectivo Sectorial*

Ambas partes acuerdan que el Convenio de empresa mantendrá la prioridad aplicativa en todas las materias del artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En relación con el apartado e) del referido artículo, relativo a las medidas para favorecer la corresponsabilidad y la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, se recoge el compromiso de ambas partes de valorar conjuntamente el contenido de capítulo del Convenio colectivo de empresa relativo a la conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral, en función de lo que se establezca en el Convenio colectivo sectorial aplicable durante la vigencia del Convenio de empresa.

Artículo 4. *Vigencia*

El Convenio colectivo tendrá una vigencia temporal de 3 años, desde el día 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2025.

Artículo 5. *Denuncia*

El Convenio colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes ante la otra, dentro de los últimos cuatro meses de su vigencia. El escrito de denuncia deberá contener aquellas cuestiones objeto de negociación.

En caso de no mediar denuncia por ninguna de las partes al fin de su vigencia, el Convenio se prorrogará automáticamente por periodos de un año natural.

En caso de mediar denuncia, el presente Convenio seguirá aplicándose íntegramente hasta la firma del nuevo Convenio, prorrogándose en consecuencia su vigencia hasta que sea sustituido por el siguiente.

CAPÍTULO II **Compensación, Absorción y Garantías**

Artículo 6. *Globalidad*

Las condiciones pactadas en este Convenio colectivo forman un todo indivisible, sin que pueda aplicarse una o varias de sus normas de manera independiente, debiendo ser aplicado y observado en su integridad.

Artículo 7. *Garantía Salarial. Absorción y Compensación*

En el caso de que las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio perciban, en cómputo global, una retribución superior a la prevista para su categoría y grupo profesional en el Convenio sectorial que resulte de aplicación, se producirá la compensación y absorción de los incrementos salariales que pudieran preverse en el Convenio colectivo sectorial en proporción a la mayor retribución que ya viniera percibiendo.

Aquellas personas trabajadoras que, a la entrada en vigor del presente Convenio, perciban una retribución superior a las previstas en el mismo, mantendrán dichas condiciones retributivas, con independencia del salario mínimo que en este Convenio se establezca para su grupo/nivel profesional.

Artículo 8. *Condiciones Más Beneficiosas*

Las condiciones más beneficiosas que, en cómputo anual y global, superen lo pactado en el presente Convenio se mantendrán ad personam.

CAPÍTULO III **Organización del Trabajo**

Artículo 9. *Principios de la Organización del Trabajo*

De conformidad con lo establecido en el presente Convenio colectivo, así como en la legislación vigente, la organización del trabajo constituye una facultad y responsabilidad propia de la empresa.

En relación con la organización del trabajo, la Representación Legal de las personas trabajadoras, RLPT, tendrá las funciones de propuesta y emisión de informes en los términos previstos en el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Los sistemas de organización del trabajo y sus modificaciones se complementarán, para su eficacia, con políticas de formación adecuadas.

A todos los efectos y aun cuando se pudieran utilizar el catalán, castellano u otros idiomas en la práctica, el idioma oficial de la Compañía será el inglés.

Artículo 10. *Teletrabajo*

La prestación de servicios en régimen de teletrabajo se regirá por lo previsto en la Política interna de NAS SOB, vigente en cada momento.

En todo caso, las personas trabajadoras no podrán prestar servicios en régimen de teletrabajo hasta que hayan superado el período de prueba fijado en su contrato de trabajo.

La RLPT tendrá derecho a ser informada por la empresa del número total de peticiones de teletrabajo formuladas fuera de los supuestos ordinarios establecidos en la política de teletrabajo de la empresa, así como a emitir su opinión al respecto, en virtud de lo establecido en la política interna de teletrabajo vigente en la empresa. Sin perjuicio de lo anterior, será competencia exclusiva de la empresa decidir sobre los términos en los que la prestación de servicio en régimen de teletrabajo podrá hacerse efectiva conforme a la política de la Compañía.

La prestación de servicios en régimen de teletrabajo se compensará mediante el abono de un complemento denominado, compensación por teletrabajo, por el importe y con las condiciones establecidas en cada momento en la Política de teletrabajo vigente.

En todo caso, el acuerdo de trabajo a distancia deberá cumplir con lo dispuesto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, Ley 10/2021, siempre y cuando de conformidad con el ámbito de aplicación de dicha norma proceda la firma de dicho acuerdo.

Artículo 11. *Derecho a la Desconexión Digital*

Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en la necesidad de respetar e impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral y se comprometen a promover la información, formación y sensibilización sobre el derecho a la desconexión digital de forma clara e inequívoca, sin que la empresa pueda, en ningún caso, adoptar medidas disciplinarias frente las personas trabajadoras que ejerzan de manera efectiva este derecho.

Quedan excluidas de la aplicación de lo dispuesto en el presente artículo aquellas personas trabajadoras que tengan firmada una cláusula de disponibilidad.

CAPÍTULO IV Contratación

Artículo 12. *Principios Generales*

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de la persona trabajadora.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

A efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a seis meses. Por Convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta un año. En caso de que el contrato se

hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, la empresa podrá formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. La empresa sólo podrá utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. La empresa, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la RLPT una previsión anual de uso de estos contratos.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el Convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, así como en lo establecido en el presente artículo adquirirán la condición de fijas.

Serán nulas las cláusulas individuales de los contratos de trabajo contrarias a las disposiciones establecidas en la legislación vigente o en el presente Convenio colectivo.

Artículo 13. *Selección y Promoción*

13.1. Selección externa

Todo proceso de selección externo deberá seguir las siguientes reglas:

1. Respetar la normativa en materia de protección de datos, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Protección de Datos, LOPD.
2. Aplicar los mismos principios de igualdad de oportunidades que se prevean para procesos de selección internos, de conformidad con lo dispuesto en el Plan de Igualdad de la empresa.
3. La empresa podrá remitir a la RLPT una relación, anonimizada y a efectos estadísticos, de las personas candidatas que terminen siendo seleccionadas.

13.2. Promoción profesional

La empresa incentivará la promoción interna frente a la selección de personal externo, siempre que los candidatos internos y externos cumplan con los requisitos del puesto y se encuentren en igualdad de condiciones, formación, experiencia, etc., y siempre y cuando la persona trabajadora interna tenga las skills, habilidades y capacidades, necesarias para el puesto de trabajo concreto.

Todos los candidatos internos que no hayan sido seleccionados recibirán feedback, sobre su aplicación.

En igualdad de condiciones y conocimientos tendrá prioridad el empleado interno.

Artículo 14. *Periodo de Prueba*

El ingreso de las personas trabajadoras se considerará hecho a título de prueba, cuyo periodo será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Grupos 1 y 2: 4 meses.
- Restantes grupos: 2 meses.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando la persona trabajadora haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Durante el periodo de prueba, las personas trabajadoras contarán con todos los derechos inherentes a su contrato y al Convenio colectivo, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género o situación análoga, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, no suspenderán el mismo, siendo que, en dichas situaciones, tampoco se podrá evaluar a los efectos de su no superación.

El periodo de formación y los cursos de capacitación dados por las empresas serán considerados a todos los efectos como tiempo del periodo de prueba.

Artículo 15. *Preaviso por Dimisión de la Persona Trabajadora*

La dimisión de la persona trabajadora deberá ir precedida de un periodo de preaviso de 30 días en el supuesto de que esta pertenezca a los Grupos 1 y 2, según la clasificación profesional establecida en el presente Convenio, y de 10 días para el resto de las personas trabajadoras. En caso de no producirse el preaviso, se descontará de la liquidación a percibir el salario correspondiente a los días no preavisados.

La empresa abonará la liquidación por finalización del contrato a la fecha de terminación del plazo comunicado por la persona interesada.

Artículo 16. *Contratación a Tiempo Parcial*

En caso de contratación a tiempo parcial, el contrato a tiempo parcial se registrará por lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO V Tiempo de Trabajo

Artículo 17. *Jornada*

Durante la vigencia del presente Convenio, la jornada de trabajo queda establecida de la siguiente manera:

- Para el año 2023: 1756 horas anuales
- Para el año 2024: 1752 horas anuales
- Para el año 2025: 1748 horas anuales

La jornada semanal tendrá un descanso de 48 horas ininterrumpidas.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, 12 horas, a excepción de las personas mayores de 55 años que hayan solicitado la reducción de jornada prevista en el artículo 18.2.b del presente Convenio, en cuyo caso el descanso mínimo entre jornada pasará a ser de 14 horas, manteniendo la posibilidad de reducir este tiempo a 12 horas a petición expresa por parte de la persona trabajadora.

Artículo 18. *Adaptación y Reducción de la Jornada*

18.1. Adaptaciones de jornada

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

18.2. Reducción de jornada

a) Las personas trabajadoras tendrán derecho a reducir la jornada con arreglo a lo previsto en la legislación vigente.

b) En cualquier caso, las personas mayores de 55 años tendrán una opción preferencial de solicitar una reducción de la jornada anual de hasta un 10%, con la disminución proporcional del salario, siempre que las condiciones organizativas y productivas del Departamento en el que la persona trabajadora preste sus servicios lo permitan.

Artículo 19. *Distribución Irregular de la Jornada*

Dadas las especiales características de la actividad de la empresa, la jornada anual pactada podrá distribuirse irregularmente durante todos los días del año, sin perjuicio del disfrute de los días de descanso semanal y anual que correspondan a las personas trabajadoras, y con independencia de que los contratos de trabajo lo sean a tiempo parcial o a tiempo completo.

En todo caso, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10% de la jornada de trabajo.

La jornada se concretará mediante cuadrante que se confeccionará cada tres meses y que deberá publicarse con una antelación mínima de un mes a su entrada en vigor. En el mismo se recogerán los turnos, horarios y descansos de cada persona trabajadora.

Artículo 20. *Régimen del Trabajo a Turnos*

Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual el personal ocupa sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para la persona trabajadora la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes, en un período determinado de días o de semanas.

El régimen de trabajo a turnos aplicará a los siguientes Departamentos: Product and Operations Support, Customer Care Coordinators, Resources Planning y Ground Operations, sin perjuicio de la posibilidad de ampliar y/o modificar el listado indicado según las necesidades de la Compañía en cada momento.

Se garantizará a cada persona que trabaje en régimen a turnos el derecho a realizar cambios de turnos entre ellas dentro del mismo departamento y función laboral.

Ante la necesidad empresarial de modificar la hora de entrada/salida de cada departamento sujeto a turno, franja horaria, la empresa comunicará por escrito al Comité y a las personas trabajadoras afectadas los cambios de turnos.

La organización del trabajo a turnos para estos Departamentos a turnos se regirá por las necesidades operativas de la Compañía, de conformidad con el régimen de distribución irregular de la jornada pactado en el presente Convenio.

El régimen de descanso de los trabajadores a turnos será de cuarenta y ocho (48) horas ininterrumpidas entre bloques de días de trabajo.

En la medida de lo posible, la empresa tratará de organizar el trabajo de tal forma que cada bloque de trabajo no supere los 7 días consecutivos.

En la medida de lo posible, la empresa tratará de organizar el trabajo de tal forma que las personas trabajadoras disfruten de al menos dos fines de semana libre al mes. A tal efecto, se considera como fin de semana el periodo de 48 horas comprendido entre las cero horas del sábado y las veinticuatro horas del domingo.

La empresa se compromete a comunicar por escrito con la mayor antelación posible, los ajustes de turnos que resulten necesarios para asegurar la cobertura eficiente del departamento, ya sea por razones operativas, cambio de horarios de apertura del contact center, o causas administrativas, peticiones de vacaciones, periodos de bajas médicas, excedencia, horas sindicales, etc.

Artículo 21. *Calendario Laboral*

Antes del 15 de noviembre de cada año, y siempre que se haya publicado el calendario oficial en el Boletín Oficial del Estado o Boletines Oficiales que en cada caso correspondan:

- a) La empresa comunicará a la RLT, si la hubiere, o a las personas trabajadoras, una propuesta de calendario, incluyendo el calendario de los departamentos en régimen de trabajo a turnos.
- b) La RLT, en un plazo máximo de 15 días, emitirá un informe previo respecto la propuesta de la empresa.
- c) Valorado el informe de la RLT, la empresa fijará el calendario definitivo que deberá ser expuesto en un lugar visible en cada centro de trabajo.

CAPÍTULO VI Vacaciones y Permisos

Artículo 22. *Vacaciones*

Con carácter general, las personas trabajadoras tienen derecho cada año natural a 24 días laborables de vacaciones retribuidas para el 2023 y 2024, y 25 días laborables a partir del año 2025.

Si, además, tienen al menos 10 años de antigüedad en la empresa podrán disfrutar de 1 día de vacación adicional. Disponiendo, por tanto, de un máximo de 25 días laborables en los ejercicios 2023 y 2024 y de 26 días laborables, a partir de 2025.

Adicionalmente, aquellas personas trabajadoras con una edad a partir de 60 años podrán disfrutar de 2 días más de vacaciones. Este colectivo dispondrá, por tanto, de un máximo de 26 días laborables en los ejercicios 2023 y 2024 y de 27 días laborables a partir de 2025.

Como consecuencia de la aplicación de las dos reglas anteriores, aquellas personas trabajadoras con 60 o más años y con más de 10 años de antigüedad dispondrán de un máximo de 27 días laborables en los ejercicios 2023 y 2024 y de 28 días laborables a partir de 2025.

Los días de vacaciones adicionales otorgados como consecuencia de tener 60 o más años o 10 años de antigüedad, se disfrutarán en el año natural en que se alcancen dichos hitos, con independencia del mes en que dicho evento tenga lugar.

Estos días adicionales de vacaciones deberán ser disfrutados en el año natural en que se generen estos derechos, pudiendo disfrutarse en cualquier momento desde el mes de enero de ese año.

Excepcionalmente, previo acuerdo con el Manager, el periodo de vacaciones no disfrutado se podrá disfrutar hasta el 31 de marzo del año siguiente.

Las vacaciones serán retribuidas respetando todos los conceptos de una jornada ordinaria.

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

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez que finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Las personas trabajadoras contratadas con posterioridad al 1 de enero tendrán derecho a la parte proporcional de los días de vacaciones, de acuerdo con el tiempo de servicio prestado durante el propio año, y disfrutables a partir del primer mes de contratación.

Artículo 23. *Permiso No Retribuido*

Las personas trabajadoras que así lo soliciten, con un preaviso mínimo de 1 mes y que cuenten con al menos 1 año de antigüedad, tendrán derecho a un máximo de 5 días de permiso no retribuidos al año.

Artículo 24. *Permisos Retribuidos*

Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguientes:

1. Doce días laborables en caso de primer matrimonio. Para posteriores matrimonios serán 15 días naturales. Este permiso podrá disfrutarse en cualquier momento entre el mes anterior al hecho causante y el mes posterior.

Tendrán derecho igualmente a este permiso las uniones estables de pareja que se constituyan de acuerdo con los términos legales.

En el caso de las parejas de hecho, el hecho causante será el momento en que se produzca la notificación de constitución de pareja de hecho por la Administración competente.

En caso de que la persona trabajadora hubiere disfrutado del permiso por formalizar la unión estable de pareja, no tendrá derecho a un nuevo permiso si formaliza posteriormente un matrimonio con la misma persona.

Igualmente, este permiso podrá acumularse al período anual de vacaciones.

2. Un día laborable por matrimonio de hijos/padres de la persona trabajadora, siempre que se solicite a la empresa con una antelación mínima de dos meses y se presente justificación por escrito, debiendo coincidir este día en todo caso con el mismo día de la celebración si este día es un día laborable o con el día anterior o posterior al de la boda si es día no laborable o festivo.

3. Un día por nacimiento de nieto/as.

4. Cinco días hábiles por el accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o pareja de hecho, hijos padres y hermanos, abuelos y nietos, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y requiera el cuidado efectivo de ella. Los días podrán ser disfrutados de forma discontinua hasta la fecha del alta médica. La persona trabajadora deberá comunicar los días escogidos para el disfrute el primer día laborable siguiente al hecho causante. En caso de situaciones excepcionales de imposibilidad de planificación de la persona trabajadora, el preaviso será de dos días laborables previos al disfrute.

4.bis. Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días. Los días podrán ser disfrutados de forma discontinua dentro de los 15 días posteriores al fallecimiento. La persona trabajadora deberá comunicar los días escogidos para el disfrute el primer día laborable siguiente al hecho causante. En caso de situaciones excepcionales de imposibilidad de planificación de la persona trabajadora, el preaviso será de dos días laborables previos al disfrute.

5. Dos días por traslado del domicilio habitual.

6. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

En el resto de los supuestos, las personas trabajadoras que el día anterior al cumplimiento del deber inexcusable de carácter público y personal tengan asignado turno de noche podrán solicitar el cambio de este turno a la empresa, con una antelación mínima de una semana, sin perjuicio de que el permiso retribuido únicamente abarcará el día en que deba darse cumplimiento a la obligación inexcusable.

7. Un día para la preparación y un día para acudir a la primera convocatoria de exámenes oficiales para títulos homologados cuando la persona trabajadora curse con regularidad y conocimiento de la empresa estudios para la obtención de un título académico o profesional que sea relevante para su puesto en Norwegian, avisando al efecto con una antelación de 48 horas. Se deberá presentar la documentación justificativa al Departamento de Recursos Humanos, debiendo ser aprobado por el superior jerárquico de la persona trabajadora.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un máximo de 21 horas anuales de permiso retribuido, de las cuales 3 horas anuales serán para asuntos propios. Las 18 horas anuales restantes serán para acudir, por el tiempo indispensable, a visitas médicas propias, o para acompañar a ascendientes o descendientes y cónyuges a sus respectivas visitas médicas. Igualmente, se podrá disponer de estas horas para la asistencia, por el tiempo indispensable, a tutorías escolares de los hijos y las hijas o aquellas personas que estén bajo la tutela de la persona trabajadora. También, se podrá disponer de estas horas para acudir a pruebas, consultas o trámites relacionadas con la transición de las personas transgénero y visitas al veterinario. Para el disfrute de estas 18 horas anuales será necesaria la presentación de un justificante escrito.

En todos los casos, el disfrute de este permiso deberá preavisarse con la máxima antelación posible, sujetándose el disfrute del permiso a la previa concesión por parte de la empresa.

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

9. El día del cumpleaños de la persona trabajadora. Este permiso se disfrutará únicamente si el día coincide con una jornada laboral. Este permiso en ningún caso será intercambiable por otro día, ni se podrá compensar económicamente.

En todos estos casos indicados en este apartado, la petición deberá preavisarse a la empresa con la mayor antelación posible o aquella antelación concreta especificada anteriormente, y será necesaria la entrega de un justificante escrito, excepto en las horas para asuntos propios por las que no será necesaria la presentación de un justificante.

Durante la duración de los permisos retribuidos se percibirán los mismos conceptos salariales, debiendo entenderse por tal, el salario ordinario que se percibiría efectivamente un día ordinario de trabajo.

Artículo 25. *Permiso por Cuidado de Lactante*

25.1. En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la lactancia del/de la menor hasta que este/a cumpla nueve meses, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, expresada formalmente con anterioridad al momento de su reincorporación después del periodo de maternidad, podrá sustituir este derecho por un permiso retribuido de 16 días laborables con la misma finalidad, para disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del alta por maternidad, o en su caso, paternidad.

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

Cuando ambos/as progenitores/as, adoptantes, guardadores/as o acogedores/as ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, ejercicio corresponsable, el periodo de disfrute podrá ampliarse hasta que el/la lactante cumpla 12 meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

25.2. En los supuestos de nacimientos de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, hayan de continuar hospitalizados/as después del mismo, el padre o la madre tienen derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VII Excedencias

Artículo 26. *Excedencias*

El régimen de excedencias se regirá por lo establecido en la normativa vigente.

26.1. Excedencia especial de un mes.

Las personas trabajadoras que tengan al menos un año de antigüedad en la empresa podrán solicitar el disfrute de una excedencia voluntaria especial de una duración máxima de un mes, fraccionable en dos periodos de 15 días naturales, con reserva del puesto de trabajo, por los siguientes motivos:

1. Adopción en el extranjero.
2. Sometimiento a técnicas de reproducción asistida.
3. Hospitalización prolongada por enfermedad grave del/de la cónyuge/pareja de hecho o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

A la finalización de esta excedencia, la incorporación al puesto de trabajo de la persona trabajadora se efectuará de manera inmediata y sin que sea necesaria la existencia de vacante. La no incorporación a su lugar de trabajo por causa imputable a la persona trabajadora implicará la extinción de la relación laboral.

No obstante, la empresa podrá denegar la concesión de estas excedencias especiales cuando, en las mismas fechas para las que se solicite el disfrute, tengan concedido tal derecho más del 3% de la plantilla.

En la distribución de estas excedencias, y a los efectos de su concesión, el número máximo de personas trabajadoras indicadas no podrá pertenecer a un mismo departamento o servicio de la empresa.

No obstante, lo anterior, se podrá pactar entre la empresa y la persona trabajadora o la RLPT una suspensión del contrato de trabajo diferente, por cualquier otro motivo, y por la duración que se acuerde. En este caso se requerirá acuerdo escrito que regule las condiciones de esta, tales como la duración, reserva o no del puesto de trabajo, condiciones y forma de la reincorporación, antigüedad, etc. A falta de pacto sobre las presentes cuestiones, se estará a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

La persona trabajadora deberá preavisar con la máxima antelación posible.

26.2. Excedencia voluntaria especial.

A partir del año 2024, las personas trabajadoras que tengan al menos un año de antigüedad en la empresa podrán solicitar el disfrute de una excedencia voluntaria especial de una duración máxima de un mes, fraccionable en dos periodos de 15 días naturales, con reserva del puesto de trabajo. El disfrute de la presente excedencia estará sujeto a que el Departamento al que pertenece la persona trabajadora pueda garantizar los recursos mínimos necesarios para cubrir

la operativa en cada momento. En caso contrario, la empresa podrá denegar cualquier solicitud que se curse.

La persona trabajadora deberá solicitar dicha excedencia con una antelación mínima de 15 días naturales a la fecha de inicio de su disfrute. Dicha excedencia no podrá disfrutarse a continuación de un periodo de vacaciones ni del disfrute de ningún otro permiso.

En el caso de que la empresa reciba más de una petición para el disfrute de dicha excedencia en las mismas fechas, tendrá prioridad la persona trabajadora que cuente con mayor antigüedad en la Compañía.

En caso de empate en cualquiera de las anteriores condiciones, se seguirán los siguientes criterios de desempate:

- En caso de que las personas solicitantes tengan la misma antigüedad, tendrá preferencia quien no haya disfrutado de la excedencia especial en los últimos 2 años.
- En caso de que tengan la misma antigüedad y hayan disfrutado la excedencia especial en los últimos 2 años, tendrá prioridad quien la disfrutara antes.

26.3. Excedencia voluntaria.

La persona trabajadora con al menos un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Durante los primeros seis meses tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

26.4. Excedencia para atender el cuidado de menores y familiares.

26.4.1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada menor, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

26.4.2. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años para atender el cuidado de un/a familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo/a, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de todas las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras 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.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad, y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se entenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Cuando la persona trabajadora ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva del puesto de trabajo se entenderá hasta un máximo de 18 meses.

CAPÍTULO VIII Clasificación Profesional

Artículo 27. *Clasificación Profesional*

Las personas trabajadoras de la empresa se clasificarán en alguno de los grupos profesionales indicados en el Convenio colectivo sectorial de aplicación. Cada grupo profesional puede contar con distintos perfiles profesionales.

De conformidad con la realidad de la empresa a la fecha de firma del presente Convenio, la clasificación profesional de las personas trabajadoras de la empresa es la siguiente:

Grupo Profesional	Puesto de Trabajo
Grupo 1	Country Manager Spain
Grupo 2	Director Corporate Affairs and Crew Management Spain
	Director Customer Care Operations Spain
	Head of Red Handling Spain
	HR Manager Spain
	Sales Campaign Director Europe
	Senior Procurement Category Manager – Airports & Ops
Grupo 3 Nivel 1	Analytics & Insights Specialist
	Business Performance Manager
	Business Performance Controller
	Compliance Auditor
	Content Manager & Reward Marketing
	Contracts Manager
	Crew Systems Manager
	Data Scientist in Payment & Fraud
	Emergency Response Advisor
	Facility Manager Barcelona
	HR Advisor
	HR Senior Advisor
	HSE Manager
	IT Developer
	IT Quality Assurance Specialist
	Legal Advisor
	Manager Crew Analysis & Performance
	Manager Crew Pre-Rostering
Manager Crew Training Optimisation	
Manager Passenger Rights and Compliance	

	Passenger Rights and Compliance Advisor
	Payroll Advisor
	Procurement Category Manager – Airports & Ops
	Procurement Category Manager – Fuel
	Senior Crew Resource & Pairing Analyst BCN
	Senior CRM Developer
	Senior CRM Strategy Manager
	Senior Payroll Advisor
	Senior Payroll Specialist, Europe
	Senior Procurement Specialist
	Team Leader & Project Development Coordinator
	Team Leader Baggage Support and Operations
	Team Leader Crew Pre-rostering
	Team Leader Crew Training Optimisation
	Team Leader Customer Care
	Team Leader Customer Relations
	Team Leader Product and Operations Support
	Team Leader Quality Assurance
	Team Leader Resource Planning
	Team Leader Training
	Webmaster
	Webmaster/ UX Designer
Grupo 3 Nivel 2	Cleaning Services Coordinator
	Crew Management Procedure Advisor
	Crew Pre-rostering Analyst
	Crew Supply Coordinator
	Crew Training Analyst
	CRM Specialist
	Ground Operations Control Supervisor
	Ground Operations Controller
	IT Support Specialist
	Resource Planning Senior Specialist
	Senior Product and Operations Support Specialist
	Senior Specialist Fraud & Chargeback Prevention
Grupo 4 Nivel 1	Baggage Support Specialist
	Customer Relations Specialist
	Passenger Rights and Compliance Coordinator
	Product and Operations Support Specialist
	Quality Assurance Advisor
	Resource Planning Specialist
	Senior Baggage Support Coordinator
	Senior Customer Relations Coordinator
Senior Passenger Rights and Compliance Coordinator	
Grupo 4 Nivel 2	Baggage Support Coordinator
	Customer Care Coordinator BCN

En el caso de generarse nuevos perfiles profesionales antes de su contratación se procederá a su encuadramiento de conformidad con la clasificación profesional prevista en el Convenio colectivo sectorial que resulte de aplicación en cada momento.

CAPÍTULO IX Concepto y Estructura de las Retribuciones Económicas

Artículo 28. *Sistema Retributivo*

Con carácter general, todas las menciones a la moneda local o a cualquier divisa se referirán al Euro (€). Las condiciones salariales pactadas en el presente capítulo se aplicarán y tendrán eficacia en virtud de lo establecido a continuación.

Todas las retribuciones que se reflejan en el presente capítulo están expresadas en importes brutos. Las retribuciones percibidas se reducirán de forma proporcional a la jornada de trabajo o períodos de actividad de la persona trabajadora.

Artículo 29. *Estructura Salarial*

La estructura salarial está conformada por el salario base y los complementos salariales correspondientes. Los complementos no especificados en este texto se ajustarán a lo dispuesto en el Convenio Sectorial de oficinas y despachos de Catalunya.

Artículo 30. *Pagas Extraordinarias*

Se abonarán anualmente dos pagas extraordinarias que se prorratearán en 12 mensualidades.

El importe de cada paga extraordinaria se corresponde con el de una mensualidad de salario base, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 31. *Incremento Salarial*

Se aplicarán los siguientes incrementos salariales sobre el salario base para cada año de vigencia del presente Convenio colectivo, que se abonarán a cuenta de futuras subidas que puedan acordarse en el Convenio sectorial que resulta de aplicación y que figura en la Disposición Final del presente Convenio:

- 2023: 4,5%
- 2024: 3,5%
- 2025: 3,5%

El incremento del 4,5% correspondiente al año 2023 se abonará con efectos del 1 de enero de 2023. Los incrementos salariales de los años 2024 y 2025 tendrán efectos asimismo desde el día 1 de enero de cada año.

No aplicará el incremento salarial para el año 2023 para posiciones individuales contratadas con posterioridad al 1 de enero de 2023, en la medida en que el incremento salarial para el año 2023 se ha tenido en cuenta en la fijación de sus condiciones retributivas. Se entiende por posiciones individuales, aquellas que no existían en la estructura de NAS SOB, a fecha 1 de enero de 2023.

El pago correspondiente a los atrasos relativos al incremento del año 2023 se abonará en un único pago como muy tarde en la nómina del mes de agosto de 2023.

En este sentido, es intención de las partes que la aplicación a cuenta de la revalorización anterior, en caso de que se apruebe una revisión salarial posterior en el Convenio sectorial de aplicación, no suponga una adición de una revalorización sobre la otra, sino que la pactada en el Convenio de empresa sirva como suelo, en el sentido de que en ningún caso se minorarán los porcentajes de incremento para cada año aquí pactados, y anticipo de la que se pacte en la norma sectorial.

Artículo 32. *Ticket Restaurante*

La empresa pondrá a disposición de las personas trabajadoras los siguientes importes en concepto de *ticket restaurante* durante el periodo de vigencia del presente Convenio:

- 2023: Pago único mensual de 72€, a partir del 1 de julio de 2023.
- 2024: Pago único mensual de 72€.
- 2025: Pago único mensual de 84€.

Los referidos importes se percibirán en once mensualidades por cada año natural, no percibiéndose el abono de los mismos en el mes de agosto de cada año, a excepción del año 2023 en que el mes de agosto sí será abonado.

El ticket restaurante será abonado a mes vencido.

Artículo 33. *Plus de Idiomas*

En la fijación de los salarios que la plantilla viene percibiendo se tiene en cuenta el uso de cualquier idioma extranjero, siendo la plantilla debidamente compensada por ello dentro de su salario.

CAPÍTULO X Prestaciones Sociales

Artículo 34. *Complemento de Incapacidad Temporal*

En caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral que no comporte hospitalización, la empresa complementará al 100% del salario base la prestación por incapacidad temporal que perciba la persona trabajadora desde el primer día si la duración final de la baja fuera superior a los 21 días.

Para el resto de los supuestos, se estará a lo establecido en el Convenio colectivo de oficina y despacho de Cataluña.

CAPÍTULO XI Movilidad Geográfica

Artículo 35. *Traslados Fuera del País de Residencia*

Cuando por las necesidades de la Compañía resulte necesario el traslado de centro de trabajo de una persona trabajadora que conlleve el cambio del país de residencia, las condiciones de dicho traslado se regirán por lo previsto en las Relocation Packages Guidelines vigentes en la Compañía en cada momento.

Artículo 36. *Movilidad Voluntaria Dentro del Grupo Empresarial*

Las personas trabajadoras pertenecientes a la misma empresa, área de actividad y grupo profesional con destinos en localidades diferentes, nacionales o internacionales, podrán solicitar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que la empresa decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias relevantes.

Cuando la empresa acepte la solicitud de la persona interesada las condiciones del traslado se pactarán entre las partes.

En caso de que se abra otro centro de trabajo en territorio español, las personas trabajadoras del centro de trabajo de Barcelona tendrán preferencia, durante el primer año desde la apertura del nuevo centro, para solicitar el traslado al mismo, manteniéndose su antigüedad y salario.

CAPÍTULO XII Comisión Paritaria

Artículo 37. *Funciones y Principios*

a) Constitución y composición: A efectos del presente Convenio, se creará una Comisión paritaria compuesta por, un máximo de tres miembros de la empresa y tres miembros por parte de la RLPT firmante del Convenio. La Comisión Paritaria quedará constituida en el mismo día en que se suscribe el acta de Acuerdo del I Convenio colectivo de empresa de NAS Support Office Barcelona.

b) Competencias: la Comisión Paritaria tiene la competencia para el conocimiento y la resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del Convenio colectivo, así como la vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.

c) Reuniones: cuando la reunión sea convocada por la RLPT su asistencia a las mismas correrá contra su crédito sindical, mientras que, si es convocada por la empresa, el crédito necesario para la asistencia será a cuenta de esta, adicionándose a su crédito sindical. A las reuniones podrán asistir asesores por ambas partes, siempre que se avise con cuarenta y ocho horas de antelación a la otra parte. Los asesores tendrán voz, pero no voto.

La Comisión paritaria se reunirá a petición de cada una de las partes, celebrando sus reuniones dentro de los quince días naturales siguientes a la recepción de la solicitud de la convocatoria. Esta solicitud deberá dirigirse a la otra parte debiendo constar la determinación clara y detallada de los asuntos que se someten a su consideración.

En el orden del día se recogerán los puntos a tratar que hayan presentado cualquiera de las partes. Las funciones de la Comisión Paritaria de Interpretación serán las siguientes:

a) Interpretar el Convenio en el ámbito que le corresponde y con carácter previo a la interposición por cualquiera de las partes de un conflicto colectivo. En todo caso, en este supuesto, la Comisión paritaria tendrá un plazo de 30 días naturales para resolver la cuestión interpretativa del Convenio, a contar desde la primera reunión. Expirado dicho plazo de 30 días se entenderá cumplido el trámite previo al efecto de interposición del conflicto colectivo.

b) Vigilancia, desarrollo y seguimiento del cumplimiento del Convenio.

c) Todas aquellas establecidas en el presente Convenio.

d) Requisitos para la adopción válida de acuerdos: Los acuerdos se adoptarán por mayoría de los miembros de cada una de las partes, siendo requisito imprescindible para su validez la asistencia todos los miembros de cada una de las partes, contando cada una con el mismo número de votos.

Tras la celebración de la reunión de la Comisión Paritaria, se levantará un acta que refleje el acuerdo o desacuerdo con respecto a las cuestiones que allí se aborden.

La Comisión Paritaria deberá dar respuesta a la parte interesada en el plazo máximo de 15 días laborables desde la celebración de la correspondiente reunión, salvo que, como consecuencia de la complejidad del asunto se requiera una ampliación del plazo señalado, sin que en ningún caso pueda exceder de 30 días naturales.

La interpretación del Convenio se regirá por los siguientes principios en orden:

- Literal y lógica, cuando sea posible
- Según buena fe y el espíritu finalista de la norma convencional interpretada
- En favor de la persona trabajadora

e) La Comisión Paritaria someterá las discrepancias producidas en su seno al Tribunal Laboral de Cataluña, así como a cualesquiera otros sistemas no judiciales de solución de conflictos que se establezcan mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

CAPÍTULO XIII Igualdad de Oportunidades y Prevención de Acoso Laboral

Artículo 38. *Igualdad de Trato y Oportunidades*

Las partes afectadas por este Convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo, orientación sexual estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminadas las personas por razones de discapacidades psíquicas o sensoriales, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Este compromiso conlleva, igualmente, el remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

Artículo 39. *Plan de Igualdad y Diversidad LGTBIQ+*

El plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptado después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

El plan de igualdad fijará los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. De este modo, todas las medidas tendentes a garantizar la igualdad y no discriminación de las personas trabajadoras se regirán por lo dispuesto en el Plan de Igualdad vigente en la Compañía en cada momento.

Con la finalidad de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, se elaborará un Plan de Igualdad en los términos regulados en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. La Comisión Negociadora del presente Convenio, se compromete a crear una Comisión de Igualdad integrada por 3 miembros de cada una de las partes firmantes del mismo, con el objetivo de crear y vigilar el cumplimiento del Plan de Igualdad de la Compañía durante la vigencia del presente Convenio.

Se prohíbe toda discriminación, por razón de sexo o edad de las personas trabajadoras en materia salarial y de contratación, cuando desarrollen trabajos de igual valor y/o grupo profesional, así como en materia de promoción, ascensos, etc.

Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto empresariales como sindicales, están interesadas en desarrollar en sus ámbitos respectivos medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas. El punto de partida será la LO 3/2007, Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y sus reglamentos de desarrollo.

Igualmente, la Compañía desarrollará y garantizará los derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales, en adelante, LGTBIQ+, con el firme objetivo de erradicar cualquier situación de discriminación, mediante un Plan de Diversidad de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de

las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBIQ+, conforme al desarrollo reglamentario que sea publicado.

CAPÍTULO XIV Formación Profesional

Artículo 40. *Formación Profesional para el Empleo*

La Formación Profesional para el Empleo es un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad y productividad de la empresa, proporcionando a las personas trabajadoras los conocimientos y las prácticas adecuadas a las competencias profesionales requeridas en el marco de un proceso de aprendizaje permanente.

La empresa tiene la responsabilidad de fomentar y facilitar la formación adecuada a sus personas trabajadoras con criterios de idoneidad y carácter universal y se compromete a promover que las competencias profesionales adquiridas por las personas trabajadoras, tanto a través de procesos formativos como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.

Artículo 41. *Permisos de Formación*

41.1. Principios de formación profesional en el trabajo

Sin perjuicio del permiso retribuido contemplado en el artículo 24.7 del presente Convenio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio tendrán derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
- d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

41.2. Permiso retribuido de formación profesional para el empleo

Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando la persona trabajadora pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. La concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa.

41.3. Permisos individuales de formación (PIF)

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio podrán solicitar permisos individuales de formación (PIF) en los términos que en cada momento se determinan legalmente, con el objeto de facilitar la formación reconocida por una titulación oficial, incluida la

correspondiente a los títulos y certificados de profesionalidad que constituyen la oferta formativa del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, con el fin de favorecer el desarrollo profesional y personal a las personas trabajadoras que pretendan mejorar su capacitación personal y profesional, sin costes para las empresas donde prestan sus servicios. La denegación de la autorización del permiso por parte de la empresa deberá estar motivada por razones organizativas o de producción, comunicándolo a la persona trabajadora. Mediante orden del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social se establecerá el modelo de solicitud de autorización del permiso individual de formación que las empresas pondrán a disposición de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO XV Del Derecho de Reunión

Artículo 42. *Del Derecho de Reunión y Asamblea*

Las personas trabajadoras tienen derecho a reunirse en asamblea de conformidad con lo establecido en los artículos 77 y siguientes del Estatuto de los trabajadores y el artículo 65 del Convenio colectivo de oficinas y despachos de Catalunya.

CAPÍTULO XVI Factores Ambientales, Sociales y de Gobierno Corporativo (ESG)

Artículo 43. *Cumplimiento de los Criterios ESG*

La empresa adquiere un compromiso de cumplimiento de los criterios ESG, factores ambientales, sociales y de gobierno corporativo, en la gestión y toma de decisiones, con el propósito de convertirse en una empresa regida por parámetros de inversión socialmente responsable (ISR), de acuerdo con las directrices contenidas en la Directiva (UE) 2022/2464 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de diciembre de 2022 por la que se modifican el Reglamento (UE) 537/2014. la Directiva 2004/109/CE, la Directiva 2006/43/CE y la Directiva 2013/34/UE, por lo que respecta a la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas.

De igual forma, la empresa abogará por cumplir con los criterios ESG en cuanto a la igualdad de género en su Consejo de Administración, con el fin de integrar el contenido de la Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de noviembre de 2022 para mejorar el equilibrio en la representación de género entre sus consejeros y administradores.

Asimismo, la empresa se compromete a tratar de conciliar las pautas fijadas en la Agenda 2030 y los diecisiete Objetivos de Desarrollo Sostenible, ODS, fijados por Naciones Unidas con la pretensión de equilibrar su desarrollo económico con el desarrollo social y la sostenibilidad ambiental.

En particular, por la idiosincrasia del sector en el que se integra la Compañía, la empresa trabajará de manera alineada con las políticas del Grupo Norwegian para favorecer la transición a una industria más sostenible y digital, que reduzca su huella ecológica, como respuesta a los desafíos del clima y el medio ambiente aprobados dentro del Pacto Verde Europeo, Green Deal, y el Pacto Europeo por el Clima de la Comisión Europea.

CAPÍTULO XVII Disposición Final

Artículo 44. *Disposición Final*

En todas aquellas cuestiones no previstas en el presente Convenio colectivo de empresa será de aplicación subsidiaria lo establecido en el Convenio colectivo sectorial de Oficinas y Despachos de Cataluña, Convenio colectivo sectorial de aplicación, así como el resto de normativa legal que resulte de aplicación.

ANEXO. TABLAS SALARIALES

TABLAS SALARIALES AÑO 2023

Grupo Profesional	Salario Anual
Grupo 1	29,132.37
Grupo 2	24,518.67
Grupo 3 Nivel 1	23,727.74
Grupo 3 Nivel 2	22,804.99
Grupo 4 Nivel 1	21,618.62
Grupo 4 Nivel 2	21,354.96
Grupo 5 Nivel 1	21,091.34
Grupo 5 Nivel 2	20,827.69
Grupo 5 Nivel 3	19,929.29
Grupo 6 Nivel 1	19,377.65
Grupo 6 Nivel 2	17,400.35
Grupo 6 Nivel 3	16,076.29
Grupo 7 Nivel 1	15,818.51
Grupo 7 Nivel 2 (*)	14,632.12

(*) El conjunto de la retribución del Grupo 7 nivel 2, en cómputo anual, no podrá ser inferior al importe del salario mínimo interprofesional previsto anualmente. En caso de que la retribución en cómputo global percibida fuera inferior a este importe, se establecerá un complemento denominado, complemento CAS, de importe igual a la diferencia entre la percibida, en conjunto y en cómputo anual, y la distribución mensual que le corresponda.

TABLAS SALARIALES AÑO 2024

Grupo Profesional	Salario Anual
Grupo 1	30,152.01
Grupo 2	25,376.82
Grupo 3 Nivel 1	24,558.21
Grupo 3 Nivel 2	23,603.17
Grupo 4 Nivel 1	22,375.27
Grupo 4 Nivel 2	22,102.39
Grupo 5 Nivel 1	21,829.54
Grupo 5 Nivel 2	21,556.66
Grupo 5 Nivel 3	20,626.81
Grupo 6 Nivel 1	20,055.87
Grupo 6 Nivel 2	18,009.36
Grupo 6 Nivel 3	16,638.96
Grupo 7 Nivel 1	16,372.16
Grupo 7 Nivel 2 (*)	15,144.25

TABLAS SALARIALES AÑO 2025

Grupo Profesional	Salario Anual
Grupo 1	31,207.33
Grupo 2	26,265.01
Grupo 3 Nivel 1	25,417.75
Grupo 3 Nivel 2	24,429.28
Grupo 4 Nivel 1	23,158.40
Grupo 4 Nivel 2	22,875.97
Grupo 5 Nivel 1	22,593.57
Grupo 5 Nivel 2	22,311.14
Grupo 5 Nivel 3	21,348.75
Grupo 6 Nivel 1	20,757.83
Grupo 6 Nivel 2	18,639.69
Grupo 6 Nivel 3	17,221.32
Grupo 7 Nivel 1	16,945.18
Grupo 7 Nivel 2 (*)	15,674.29

Barcelona, 5 de febrer de 2024

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada