

RESOLUCIÓ de 3 de juliol de 2025, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa RM Trade SA, per al període del 21.11.2024 al 31.12.2027 (codi de conveni núm. 08102982012019)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa RM Trade, SA subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 21 de novembre de 2024, 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 133/2024, de 11 d'agost, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 56/2024, de 12 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 RM Trade SA, per al període del 21.11.2024 al 31.12.2027 (codi de conveni núm. 08102982012019) 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 TRABAJO DE LA EMPRESA RM TRADE SA, PARA LOS AÑOS 2024-2027

Artículo 1. *Identidad de las Partes*

El presente Convenio colectivo lo concierne la Representación Legal de las personas trabajadoras de la empresa RM Trade SA y la dirección de la empresa. El presente Convenio tiene por objeto regular las relaciones de trabajo de la empresa RM Trade y todos los centros de trabajo de la mercantil sitos en Vacarisses, Sant Fruitós de Bages, Castellgalí y Sant Sadurní y su respectivo personal.

En todo lo no previsto en el presente Convenio colectivo de ámbito empresa que con carácter general y en su globalidad mejora las condiciones del sector, será de aplicación subsidiariamente el Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones legales de carácter general que sean aplicables.

La actualización de lo contenido de este Convenio colectivo sólo podrá realizarse con arreglo a los establecido por las partes en el seno de la Comisión Paritaria del convenio.

Artículo 2. *Ámbitos*

1. *Ámbito de Aplicación*

El presente Convenio es de aplicación obligatoria a todo el personal de contrato de trabajo laboral que preste sus servicios en todos los centros de trabajo de la empresa, afectando a la totalidad del personal que en ellos preste sus servicios, con exclusión del personal de alta dirección al igual que para el personal de designación directa como personal de confianza, según se define en el Real decreto 1382/1985, de 1 de agosto, así como los representantes de comercio, que intervienen en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas, y que se verán afectados por lo dispuesto en el Real Decreto 1438/1.985, de 1 de agosto. Tampoco afectará a cualquier otra persona trabajadora cuya relación laboral sea expresamente declarada de carácter especial por una Ley.

2. *Ámbito Funcional*

El ámbito funcional del presente Convenio comprende a todos los centros de trabajo de RM Trade que realizan su actividad, tanto en procesos de gestión o transformación de productos textiles, como en los de montaje, reparación, conservación, mantenimiento, almacenaje de componentes de automoción, y puesta en funcionamiento de campañas de específicas de productos de moda, así como la transformación y la logística de componentes electrónicos tales como placas electrónicas. Forman parte también de dicho

ámbito actividades de gestión logística inversa y de servicios de transporte, así como la gestión y la transformación de procesos logísticos vinculados a productos farmacéuticos y/o médicos.

Artículo 3. *Vigencia y Denuncia*

El presente Convenio, que sustituye y anula a todos los anteriores en aquellos aspectos que queden regulados en el actual redactado convencional, con sus respectivos textos, anexos y tablas, extenderá su vigencia desde la fecha de su firma a 31 de diciembre del 2027, excepto los efectos económicos que retrotraerá su vigencia a 1 de enero de 2024 en lo referente al incremento salarial pactado en el artículo 20, con las limitaciones que en el texto convencional se establecen. El permiso de cumpleaños y la clasificación profesional inician su vigencia a 1 de enero de 2025.

Finalizada la vigencia del presente pacto, se mantendrá la aplicación del mismo en todo su contenido, hasta tanto ambas partes lleguen a un nuevo acuerdo y se prorrogará año tras año hasta que haya un nuevo acuerdo. La denuncia deberá efectuarse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento inicial o a la de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 4. *Indivisibilidad del Convenio y Garantías Personales*

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual. No serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que, a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas, valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de sus facultades, no aprobase, modificase, considerase o aplicase de forma distinta alguna de sus cláusulas, el resto del Convenio mantendría su vigencia, obligándose las partes firmantes a subsanar las disposiciones anuladas o, en su defecto, a renegociar un nuevo Convenio que sustituya al presente en su totalidad.

Artículo 5. *Compensación y Absorción*

El presente Convenio compensará y absorberá cualesquiera mejoras logradas por el personal, bien a través de otros convenios o normas de obligado cumplimiento, bien por decisiones unilaterales de la empresa firmante. Quedarán asimismo absorbidos por el Convenio, los efectos económicos que puedan derivarse de disposiciones legales o administrativas que entren en vigor con posterioridad a la firma del mismo. Las condiciones pactadas en este convenio son absorbibles y compensables por cualquier mejora considerada en cómputo anual que la empresa haya concedido a las personas trabajadoras, sin exclusión alguna.

A efectos de practicar la absorción se comparará globalmente la situación resultante de la aplicación del Convenio y la que resulte de las disposiciones legales o administrativas. Las condiciones, ventajas y mejoras económicas establecidas en el presente Convenio, así como los conceptos retributivos, valorados en su conjunto, serán compensables y absorbibles y que sobre las mínimas reglamentarias satisfagan la compañía de RM Trade SA, afectada por el presente Convenio, cualquiera que sea el origen, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras, valoradas también en su conjunto y sin necesidad de exigencia de ningún tipo de homogeneidad.

A las personas trabajadoras en activo a la fecha de la firma de este convenio que perciban remuneraciones superiores a las establecidas en éste, consideradas globalmente y en cómputo anual, les serán respetadas aquellas a título personal mediante el Complemento Ad Personam que ostentasen. El mencionado complemento no será actualizable, ni compensable ni absorbible.

Artículo 6. *Tipos de Contratación y Estabilidad en el Empleo*

Los contratos de personal fijo de plantilla, temporal, eventual, interino, con el carácter de fijo discontinuo o bajo otra modalidad de contratación, ya sea a tiempo completo o parcial, se adaptarán a las formas y condiciones establecidas por las disposiciones legales vigentes, con las siguientes puntualizaciones.

1. Contratación fija:

Las partes establecen la voluntad de promover la contratación fija, en cualquiera de sus modalidades, ya sea a tiempo completo, tiempo parcial o fijo-discontinuo, con el compromiso de reducir la contratación

temporal de las personas que la entidad necesite para la prestación de servicios. En este sentido, la empresa se compromete a la contratación durante la vigencia del convenio, si las circunstancias y carga de trabajo así lo requieren de forma estable, de priorizar la contratación fija respecto la temporal.

a) Contrato a tiempo parcial

La empresa promoverá la contratación fija a tiempo parcial, pudiendo realizar una parcialidad en cómputo diario, semanal, mensual o anual, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

La jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia a la persona trabajadora, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias.

Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que el personal a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos de manera proporcional en función del tiempo trabajado, debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a las personas trabajadoras y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquéllos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo del personal a tiempo parcial, siguiendo los procesos de selección y adecuación que la empresa tenga establecidos.

Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

- El porcentaje máximo de horas complementarias sobre las ordinarias no podrá exceder del 60% respecto al número de horas ordinarias pactadas. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias no podrá superar el límite legal de trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1 del artículo. 12 del ET.
- El empresario sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con la persona trabajadora. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato.
- El pacto se formalizará necesariamente por escrito y se informará a la representación legal de las personas trabajadoras.
- Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior al 25% de la jornada completa en cómputo anual.
- El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.
- La persona trabajadora y a la representación legal de las personas trabajadoras deberán conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de dos días naturales.
- El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:
 - La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.6. del ET.
 - Necesidades formativas oficiales, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
 - Incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

Sin perjuicio del pacto de horas complementarias obligatorias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior al 25% de la jornada a tiempo completo en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el treinta por ciento de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable. Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias obligatorias pactadas con el mismo trabajador.

- La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34.3 y 4; 36.1 y 37.1. del ET.

- Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirá como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

b) Contrato fijo-discontinuo

- El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

- El contrato de trabajo fijo-discontinuo, se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

- Al inicio de año, cada empresa establecerá y entregará a la RLPT la relación de personas con contrato fijo discontinuo.

- El llamamiento se realizará según las necesidades y con una antelación mínima de tres días laborables a la fecha de comienzo de la actividad. El cese del periodo de actividad se producirá y se notificará a cada persona por escrito, con al menos una semana de antelación; y, en caso de que, después de la notificación, la empresa necesitare ampliar la actividad sobrepasando dicha fecha, lo comunicará igualmente.

- El llamamiento se realizará por escrito y se comunicará de forma fehaciente a la persona afectada, incluyendo las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación. Debiendo realizarse a través de, al menos, dos medios de comunicación -email y mensajería instantánea- a determinar de común acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa. Esta notificación servirá como justificante de desempleo ante el Servicio Público de Empleo Estatal.

En el supuesto que la persona trabajadora cambie el teléfono o email facilitado, y no lo comunique a la empresa, el llamamiento se dará por realizado correctamente por parte de la compañía.

- Existirá la posibilidad de declinar el llamamiento por parte de la persona trabajadora, en el caso de recibir un preaviso inferior a dicho plazo mínimo de tres días laborables. Asimismo, el contrato fijo discontinuo no quedará extinguido por falta de incorporación tras el llamamiento realizado en tiempo y forma, por las causas legalmente establecidas, así como las siguientes:

- Estar cursando estudios en virtud de los cuales se obtenga una titulación de carácter oficial.
- Encontrarse al cuidado de menor de 12 años o persona dependiente a su cargo. Ambos supuestos deben justificarse documentalmente.

- No podrá haber contratos temporales, mientras existan personas fijas discontinuas pendientes de llamamiento, salvo que se requieran para puestos y/o funciones no cubiertas por el personal fijo discontinuo, o circunstancias productivas sobrevenidas.

- Las personas trabajadoras fijos discontinuos cesarán, de conformidad con las necesidades de la empresa por el orden establecido por ésta. Dicho cese será comunicado de forma escrita a la persona trabajadora.
- Se establece como mecanismo de garantía de estabilidad en el empleo para las personas con contrato fijo discontinuo un período mínimo de actividad de seis meses al año mediante diferentes llamamientos.
- En caso de incumplimiento relacionado con la falta de llamamiento, la persona trabajadora podrá ejercer las acciones que procedan. Iniciándose el plazo para ello desde el día en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.
- La empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.
- Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias por derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la Ley o el convenio colectivo.
- Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.
- La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria. Teniendo derecho preferente a ocupar estas vacantes por orden de antigüedad dentro del grupo profesional en la sección correspondiente una vez validada la idoneidad por parte de la empresa.
- Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral durante los periodos de inactividad.

2. Contratación temporal.

- a) Para los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción, cuando la causa sea imprevisible, la duración máxima será de seis meses. Es posible la prórroga cuando el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima mediante acuerdo de las partes y una sola vez, siempre que la duración total del contrato no exceda la duración máxima.
- b) Para los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción, cuando la causa sea ocasional, previsible y de duración reducida y delimitada, la duración máxima será de 90 días en el año natural.
- c) Para los contratos de duración determinada por sustitución, la duración será la de la ausencia o reducción de jornada que justifique esta contratación. En los casos de cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, la duración del contrato de duración determinada no podrá ser superior a 3 meses.
- d) El contrato temporal de formación en alternancia se regulará conforme lo previsto en el artículo 11.2 ET. Tendrá una duración máxima de trabajo del 65% el primer año y hasta el 85% el segundo año de la jornada máxima del convenio. La retribución no podrá ser inferior al sesenta por ciento el primer año ni al setenta y cinco por ciento el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo, sin que pueda ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional en la proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- e) La empresa se compromete a informar a la Representación Legal de las personas trabajadoras en cada centro de trabajo de la contratación de personas trabajadoras a través de un contrato de puesta a disposición con una Empresa de Trabajo Temporal.

Artículo 7. *Jornada*

La jornada laboral anual para los años, 2024, 2025, 2026 y 2027 será la de 1.818 horas anuales de presencia para toda la plantilla, excepto la jornada partida que será de 1.789 horas anuales de jornada efectiva.

La adaptación a futuras directrices normativas de rango superior que puedan incidir en la jornada contenida en el presente Convenio será tratada en la Comisión Paritaria del presente convenio.

1. Jornada partida

El personal adscrito a la jornada partida, prestará sus servicios en el horario de 08.00 a 14.00 horas de la tarde y de 15.00 horas a 17.00 horas de la tarde. Dado que en ningún caso la jornada supera las 6 horas continuadas, excepto las personas trabajadoras que presten sus servicios en producción en cuyo caso sí que dispondrán de los 15 minutos de descanso, no se tendrá derecho a descanso alguno durante la jornada.

2. Jornada continuada

El personal adscrito a la jornada continuada, podrá prestará sus servicios en turnos rotativos de 06.00 horas de la mañana a 14.00 horas de la tarde, o de 14.00 horas de la tarde a 22.00 horas de la noche, disfrutando de un único descanso de quince minutos retribuidos.

3. Jornada en periodo de rebajas y Black Friday

a) Jornada continuada: el personal adscrito a la jornada continuada, podrá prestar sus servicios de lunes a domingo durante dos semanas en turnos rotativos de 06.00 horas de la mañana a 14.00 horas de la tarde, o de 14.00 horas de la tarde a 22.00 horas de la noche, disfrutando de un único descanso de quince minutos retribuidos. Se intentará mantener, en la medida de lo posible, un turno estipulado. El descanso mínimo semanal reglamentario se acumulará en aludido periodo de catorce días, siendo disfrutados a posteriori.

En situaciones excepcionales, imprevistas o sobrevenidas y, con la finalidad de adecuar la carga de trabajo existente, así como la adaptación competitiva de la empresa favoreciendo una mayor estabilidad en el empleo y calidad del mismo, se reconoce a la empresa la facultad de variar el horario de las personas trabajadoras, sin perjuicio de los derechos reconocidos en el artículo 37 del ET. La medida consiste en la facultad de la empresa de efectuar variaciones de horario no superiores a dos horas, ya sea al inicio o a la finalización de la jornada diaria de la persona trabajadora y siempre respetando los descansos legales y convencionales, así como la jornada máxima diaria vigente en cada momento. En primer orden de cosas se establece que la mencionada medida será de carácter voluntario para las personas trabajadoras, salvo que, de solicitarse por la empresa, y no exista un porcentaje mínimo del 60% por departamentos o departamento afectado, instante en el cual la medida será de imperativo legal para las personas trabajadoras hasta alcanzar el umbral necesario para cubrir las necesidades de la empresa. Para el control de estas variaciones de jornada se creará una bolsa horaria con el fin de regular y registrar la aludida cuestión, así como su compensación en tiempo de descanso si se generará un exceso de horas.

4. Fijación de campañas.

Las campañas serán fijadas conforme a las necesidades productivas de la empresa. Sin embargo, a título ilustrativo la actividad desempeñada por la empresa generará dos tipos de campañas que a continuación se especifican sus características de modo orientativo:

- Campaña 1 que abarca de 1 de marzo a 15 de julio
- Campaña 2 que abarca de 15 de septiembre a 15 de enero del sucesivo año

Artículo 8. *Descanso Durante la Jornada*

Las personas trabajadoras dispondrán de 30 minutos de descanso en las jornadas continuadas a cambio de extender en 15 minutos el tiempo de trabajo efectivo al anticipar la entrada de prestación de servicios o dilatar la hora de salida. Respecto al personal que tenga adjudicada la función de apertura de las naves, en aplicación al presente pacto, se anticipará la hora de inicio de la prestación de servicios en 15 minutos,

compensado a la persona trabajadora que realice la apertura de la nave con el plus apertura regulado en el precepto del artículo 19.7 Plus apertura/cierre del presente cuerpo legal.

Respecto a las jornadas partidas, al no superar las 6 horas de prestación de servicios continuada, no podrán disfrutar de 15 minutos de descanso. No obstante, si a título particular se desea disfrutar de 15 minutos de descanso dentro de la jornada de 6 horas, los mismos no serán retribuidos, ya que deberán de recuperarse, a elección de la persona trabajadora al inicio de la jornada o al final de la misma.

En consecuencia, en jornadas continuadas, el horario de prestación de servicios es el siguiente:

- Turno de mañana:
 - Entrada: 05.45 horas de la mañana
 - Salida: 14.00 horas de la tarde
 - Descanso de 30 minutos. 15 minutos retribuidos y 15 minutos a cuenta de la persona trabajadora.
- Turno de tarde:
 - Entrada: 14.00 horas de la tarde
 - Salida: 22.15 horas de la noche
 - Descanso de 30 minutos. 15 minutos retribuidos y 15 minutos a cuenta de la persona trabajadora.

El presente pacto se extenderá hasta que en la empresa se instaure el turno de noche, en cuyo instante dejarán de disfrutarse de los 15 minutos adicionales de descanso a cuenta del/de la trabajador/a, estableciéndose por ende el sucesivo horario de prestación de servicios:

- Turno de mañana:
 - Entrada: 6.00 horas de la mañana
 - Salida: 14.00 horas de la tarde
 - Descanso de 15 minutos, a partir de las 6 horas continuadas de prestación de servicios)
- Turno de tarde:
 - Entrada: 14.00 horas de la tarde.
 - Salida: 22.00 horas de la noche.
 - Descanso de 15 minutos, a partir de las 6 horas continuadas de prestación de servicios.
- Turno de noche:
 - Entrada: 22.00 horas de la tarde
 - Salida: 06.00 horas de la noche
 - Descanso de 15 minutos, a partir de las 6 horas continuadas de prestación de servicios.

El presente artículo afectará a todo aquel empleado/a que ejecute su prestación de servicios a jornada continuada, concretando en el personal que ejecuta sus quehaceres inmiscuidos en la categoría de mozo, apoyo, jefe de equipo, coordinadores.

En cuanto al personal de jornada partida, el mismo corresponde a la nomenclatura de supervisores y oficinas (administrativos, contables, informáticos, etc.).

Artículo 9. *Registro de la Jornada*

1. En aplicación de lo previsto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, y en tanto en cuanto las obligaciones derivadas del mismo se mantengan vigentes, las empresas afectadas por el presente Convenio colectivo garantizarán el registro de jornada diario de todas las personas trabajadoras vinculadas a las mismas mediante una relación laboral ordinaria.

2. El sistema de registro de jornada, su organización y documentación, podrá implantarse a nivel de grupo de empresa, empresa o centro de trabajo. La implantación del mismo se realizará previa negociación entre las partes debidamente legitimadas para ello, no pudiendo superar el período negociador, salvo acuerdo, los 15 días de duración.

3. Los acuerdos de implementación del registro de jornada podrán establecer, sin perjuicio de la jornada anual máxima aplicable a la empresa o grupo de empresas, normas para los siguientes colectivos especiales cuya ordenación de jornada diaria sea de imposible determinación.

- Personas trabajadoras cuya prestación implique viajes al extranjero.
- Personas trabajadoras itinerantes cuya jornada diaria comienza en su domicilio de forma habitual.

4. En defecto de acuerdo en relación con el sistema de registro de jornada, el mismo será establecido por la dirección de la empresa.

5. En todo caso, el sistema de registro de jornada deberá:

- Incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio, en su caso, de la flexibilidad horaria existente.
- Garantizar su funcionamiento de modo fiable, invariable y no manipulable.
- Respetar los derechos a la intimidad, así como a la propia imagen.
- Permitir las oportunas comprobaciones por parte de la autoridad laboral, así como en su caso, de la persona trabajadora con respeto a los límites legalmente establecidos.
- Respetar los mecanismos de distribución de jornada, horarios, descansos y otras pausas de trabajo existentes en la empresa.

6. Las empresas conservarán los registros de jornada durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

7. Todos aquellos sistemas de registro de jornada vigentes con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo seguirán aplicándose en su totalidad, siempre y cuando se encuentren debidamente adaptados al contenido del artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores. De lo contrario deberán incorporar las oportunas modificaciones al objeto de adaptar su contenido tanto al citado precepto como a lo regulado en el presente artículo.

8. El sistema de registro de jornada existente en la empresa será de obligado cumplimiento por parte de las personas trabajadoras.

9. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

a) Los trabajadores tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

b) Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

c) El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Artículo 10. *Calendario*

Anualmente, la empresa deberá contar con un calendario laboral en el que figuren los días de prestación de servicio, descansos semanales y festivos, que confeccionará la empresa escuchando la propuesta de los representantes de las personas trabajadoras con anterioridad al 1 de diciembre del año anterior. Sin detrimento de lo anterior, cada persona trabajadora deberá conocer con una antelación mínima de un mes el cuadrante de turnos, horarios y descansos.

Al final de año, se procederá a la regulación de la prestación de servicios efectiva y la jornada anual establecida en el Convenio colectivo, los excesos en el tiempo de prestación efectiva, en cómputo anual, se compensarán en tiempo libre equivalente o serán abonados de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa, variaciones que serán recogidas y regularizadas en la bolsa horaria.

Artículo 11. *Vacaciones*

1. Periodos y cómputo.

Con carácter general, el periodo anual de vacaciones será de treinta y dos días naturales, distribuidos en dos bloques de días naturales cuasi proporcionales para el periodo de verano e invierno. Su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y la persona trabajadora. Con carácter general, se establecen los siguientes criterios y procedimiento que regirá la presente materia:

- El periodo de vacaciones de verano se establece desde el 15 de mayo al 15 de octubre.
- El periodo de vacaciones de invierno se establece desde el 16 de octubre al 14 de mayo.
- La persona trabajadora deberá realizar su solicitud anual de vacaciones de verano e invierno antes del 31 de diciembre del año en vigor, debiendo la empresa aprobar las mismas en el plazo de un mes a partir de la fecha límite señalada.
- Se excluye como periodo vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional o de campañas de la empresa.
- Se generará el derecho a disfrutar las vacaciones desde que se causa alta en la empresa teniendo en cuenta el período trabajado en el año natural, computando desde el 1 de enero al 31 de diciembre.
- Para aquellos casos no atribuibles a situaciones de IT en los que las personas trabajadoras no hayan satisfecho dentro del año natural la totalidad de sus vacaciones, se establece un límite del 28 de febrero del año siguiente, como período máximo donde se pueden disfrutar las vacaciones pendientes.
- No se aceptarán solicitudes del disfrute de vacaciones en el periodo de rebajas y Black Friday.

En caso de desacuerdo en la fijación del periodo de disfrute de vacaciones entre las partes recurrirá al órgano de solución de conflictos extrajudiciales TLC (Tribunal Laboral de Cataluña) escogiendo la mediación como método consensuado para dirimir el posible conflicto.

2. Días de asuntos propios.

Las personas trabajadoras podrán disfrutar de hasta 3 días de asuntos propios en los términos que a continuación se explicitan:

- Los días de asuntos propios se generan de igual forma que las vacaciones, de tal suerte que para tener los 3 días en el año se deberán haber devengado el año anterior.
- Así, una persona que tenga una antigüedad de 4 meses sólo habrá generado un día de asuntos propios.
- La petición de disfrute de asuntos propios se analizará y validará por el Departamento donde desarrolle su trabajo la persona trabajadora.
- En ningún caso se autorizará el disfrute de un día de asuntos propios sin que medie un preaviso de como mínimo 8 días laborables, que se concederá por riguroso orden de solicitudes.

- Los días de asuntos propios no podrán ser disfrutados anexos a vacaciones colectivas, ni tras fiestas oficiales o nacionales, ni puentes. Excepcionalmente, salvo pacto entre partes.
- Los días de asuntos propios se disfrutarán de forma individual, no pudiéndose anexionar entre ellos, ni al final e inicio de semanas continuas.
- Las personas trabajadoras fijas discontinuas podrán devengar la parte proporcional de los días generados de asuntos propios.
- Una vez solicitado por el/la trabajador/a al responsable de validar los calendarios, en un plazo de 72 horas des de la petición en caso de silencio administrativo el permiso se considera concedido.
- Asimismo, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de un día de permiso que coincidirá con el día de su cumpleaños. Este día no podrá disfrutarse en otra fecha que no sea la que genera el derecho, ni anexo a vacaciones, días personales u otros permisos.

Artículo 12. *Flexibilidad: Distribución Irregular*

La empresa, podrá, previa comunicación por escrito a la RLPT, aplicar un sistema de flexibilidad en la ordenación de su jornada sólo limitado por el total de horas anuales pactadas en el presente texto, así como el descanso mínimo entre jornadas y los máximos estatutarios. Es por ello que se podrá establecer una distribución irregular de la jornada a lo largo del año de 180 horas de la jornada de trabajo, debiendo de preavisar a los RLPT y a las personas afectadas de la distribución horaria mensual, semanal o diaria, con un mínimo de cinco días de antelación, el día y hora de prestación del trabajo resultante de la distribución irregular.

Artículo 13. *Bolsa Horaria Derivada de la Distribución Irregular*

Mediante este sistema, a la persona trabajadora se le asignará una bolsa de horas dentro de la jornada anual con el objeto de realizar un uso flexible de las mismas en las condiciones de este precepto.

En todo caso, la jornada mínima diaria que se derivará del uso de este sistema de flexibilidad no será menor a 5 horas diarias salvo imperiosa necesidad, ni mayor a 12 horas con respeto a los límites legales o reglamentarios de descanso entre jornada. De este modo:

- La empresa no podrá requerir la realización de una jornada de trabajo en un día programado por un tiempo inferior a cinco horas, salvo que subyazca una causa sobrevenida grave.
- La empresa gestionará los días de presencia mediante jornadas de entre 5 y 10 horas completas.
- La empresa hará uso de la bolsa de horas de las personas trabajadoras en función de las variaciones no previsibles de la carga de trabajo, previa comunicación, justificando la medida a la RLPT, requiriendo la presencia de la persona trabajadora o cuando haya un incremento de la carga de trabajo, o su no presencia cuando haya un decremento de aquella.
- La bolsa de horas se podrá gestionar por jornadas completas o por horas completas, mediante la ampliación, disminución de jornada diaria o mediante la adición o reducción de días. Todo ello con los límites pactados en este precepto. La utilización de la bolsa de horas se efectuará de forma que horas en positivo puedan alcanzar un máximo de 180 horas en cómputo anual, que se compensarán con las horas en negativo del mismo número de horas en dicho período, o viceversa. Las horas en positivo y negativo referidas se podrán utilizar de forma alternativa, pero no en el mismo día. La liquidación o compensación de la bolsa de horas deberá realizarse como máximo a 28 de febrero del siguiente año.
- En los supuestos que la imposibilidad de compensación haya sido por motivo de una IT, el trabajador deberá compensarlas cuando finalice su situación de IT, aunque hayan transcurrido los plazos pactados anteriormente. respetando el correcto funcionamiento de la operativa de la empresa, y la regulación en materia de jornada prevista para el Black Friday y rebajas.

La regulación y compensación de la bolsa de horas aquí regulada, es la que a continuación se plasma:

- Solicitud de advertimiento (llamamiento o aviso) a la persona trabajadora por incremento o descenso de carga de trabajo.
- Preaviso por necesidades organizativas/productivas: con 3 días de antelación respetando el descanso mínimo entre jornadas de 12 horas.
- La flexibilidad de la jornada aplicada se compensará con 1 hora por hora trabajada bien en descanso bien a salario a elección del trabajador; los sábados, domingos y festivos tendrán una compensación de 1,5 horas por hora trabajada.
- Son de obligado cumplimiento, atendiendo a los criterios señalados más arriba relativos al llamamiento.
- Solicitar ausencia de la persona trabajadora por motivos de baja carga de trabajo
- La empresa por causas organizativas podrá solicitar, previa comunicación justificando la medida a la RLPT, la ausencia de la persona trabajadora con 3 días naturales de preaviso.
- Criterios de llamamiento de personas en atención a exceso de trabajo, pedidos, aumento puntual de la demanda, producción, máquinas afectadas, etc., respetándose:
 - Se respetará las 12 horas de descanso entre jornada y jornada
 - Se realizará en el turno del grupo al que esté asignado la persona trabajadora afectada atendiendo a las necesidades organizativas de la empresa
 - No será de aplicación a las personas que formalmente hayan solicitado la reducción de jornada regulada en el 37.7 ET, salvo acuerdo entre las partes
 - En aquellos supuestos en el que la persona trabajadora acredite debidamente y razonablemente la imposibilidad de asistir a trabajar en el llamamiento efectuado por la empresa, ésta buscará un sustituto atendiendo los criterios anteriores.
- Compensación en ambos sentidos

La empresa contabilizará la bolsa de horas trabajadas y compensadas de forma individual, acordando aquellas situaciones diferenciadas con el resto de las personas de su sección, la forma de compensar ya sean horas de trabajo pendiente o ya sean descansos pendientes.

Artículo 14. *Organización del Trabajo*

La organización del trabajo es una facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, que tiene la autoridad de designar a la persona o personas a quienes delegará esta facultad, siempre en conformidad con lo que establece la ley, el presente Convenio y las normas aplicables.

En el ejercicio de sus competencias en la organización del trabajo, la Dirección debe respetar las atribuciones de los órganos de representación de los trabajadores. Tiene la capacidad de implementar, definir, modificar o eliminar puestos de trabajo, asignar tareas, adoptar nuevos métodos de ejecución y reorganizar puestos según las necesidades de la empresa, estableciendo la manera de realizar el trabajo en todos sus aspectos.

Las personas trabajadoras tienen la obligación de cumplir con las directrices e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades. Deben realizar con interés y diligencia todas las tareas que se les asignen dentro del marco de su grupo y competencia profesional.

Esto incluye tareas complementarias necesarias para el adecuado desarrollo de su trabajo principal. Las relaciones entre la empresa y sus trabajadores y trabajadoras deben basarse siempre en la lealtad mutua y la buena fe.

Las funciones y tareas específicas de cada grupo profesional, así como el debate sobre sistemas de gestión de la productividad son facultad de la empresa. No obstante, las discrepancias que pudieran surgir sobre la organización del trabajo se valorarán entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras (Comité de empresa, secciones sindicales y delegados) en aquellos casos no especificados en el presente Convenio en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio.

1. Grupos profesionales y Clasificación Profesional

• Principios generales

a) La clasificación del personal que a continuación se consigna es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos profesionales ni de todas las categorías relacionadas, lo que estará en función de las necesidades de la empresa. Existe la posibilidad de determinar el salario por grupo/nivel con media ponderado.

b) Sin perjuicio de sus derechos económicos y profesionales derivados de las mejoras preexistentes a este Convenio y con acomodamiento a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, éstos están sujetos a la movilidad funcional en el seno de la empresa, sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. Podrá igualmente efectuarse la movilidad funcional entre categorías profesionales que, por concurrir las circunstancias previstas en el art. 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, hayan sido declaradas equivalentes por la Comisión Paritaria del acuerdo general.

Los trabajadores/as que como consecuencia de la movilidad funcional realicen funciones superiores a las de su categoría por un período superior a 6 meses durante 1 año o a 8 meses durante 2 años, podrán reclamar el ascenso a la categoría correspondiente a las funciones realizadas, conforme a la normativa aplicable. Tendrán derecho y la empresa les retribuirá, en todo caso, con las diferencias salariales correspondientes.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles que lo justifiquen se le encomendasen, por el tiempo indispensable, funciones inferiores a las que corresponden a su categoría profesional, el trabajador/a tendrá derecho a continuar percibiendo su retribución de origen. Se comunicará esta situación a los representantes de los trabajadores.

Independientemente de los supuestos anteriores, los trabajadores/as, sin menoscabo de su dignidad, podrán ser ocupados en cualquier tarea o cometido de las de su grupo profesional, durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo correspondiente a su categoría.

La clasificación profesional incardinada en este Convenio colectivo se fundamenta en grupos profesionales. Se define al grupo profesional como aquel espacio organizativo que surge de la agrupación de puestos de naturaleza común en cuanto al trabajo que desarrollan. El grupo profesional es, por tanto, una unidad de clasificación que agrupa de forma homogénea las aptitudes profesionales, las titulaciones requeridas y el contenido general de la prestación desde el punto de vista organizativo, constituyendo además el marco funcional del trabajo a desempeñar por la persona trabajadora. El sistema de clasificación profesional deberá posibilitar la promoción vertical y horizontal de las personas trabajadoras de la empresa.

Los Grupos Profesionales establecidos en este convenio colectivo corresponden a la racionalización de los existentes en convenios anteriores, y a la adaptación a la realidad operativa de la actividad de la compañía.

De forma aclaratoria, se han establecido referencias de las actuales ocupaciones o puestos de trabajo en la estructura de grupos profesionales, al efecto de facilitar el encuadramiento inicial de las personas trabajadoras.

Este sistema está configurado por 4 grupos profesionales y cada uno de ellos, por sus correspondientes niveles, estableciéndose con carácter general los siguientes elementos definidores:

- | | |
|--|---|
| – Conocimiento y experiencia. | – Responsabilidad. |
| – Conocimiento y experiencia. | – Resolución de problemas (dificultad de la ocupación). |
| – Iniciativa. | – Mando. |
| – Autonomía en el desempeño de tareas. | |

Las partes acuerdan que, con fecha de efectos del 1 de enero del 2024, los grupos profesionales en los que se hallan encuadrados las personas trabajadoras de RM Trade son los siguientes: Salarios 2024 el Grupo 4 nivel 1 y 2 se encuentran en el salario mínimo Interprofesional mensual de 1.134€ mensuales

Grupo Profesional	Nivel Convenio	Responsabilidad Convenio	Puesto trabajo RM Trade	Salario Grupo Profesional	Grupo Profesional	Anual
Grupo 1	Nivel 1	Director/a área o departamento	Dirección Operaciones Dirección RRHH Dirección Delegación Dirección IT Dirección Finanzas Dirección Mantenimiento/Infraestructuras	1.766,12	G.11	27.250,12
	Nivel 2	Responsable de área o departamento	Responsable Mantenimiento Responsable RRHH Responsable PRL	1.642,64	G.12	25.344,88
	Nivel 3	Analista programador/a Informático Oficial de 1ª especial	Responsable de sistemas Responsable de Programación Programador/a Plant Manager (Resp./jefe de Plataforma)	1.446,87	G.13	22.324,38
Grupo 2	Nivel 1	Coordinación	Coordinadores/as Encargadas/os	1.301,24	G.21	20.077,36
	Nivel 2	Oficial de 1ª Oficial de 1ª administración	Oficial Primera Mantenimiento Oficial 1ª Gestión Personas Team Leader Contabilidad	1.200,80	G.22	18.360,23
Grupo 3	Nivel 1	Oficial de 2ª técnico/a administrativo/a Oficial de 2ª de producción	Oficial 2ª Gestión Personas Jefe/a equipo Automatista	1.178,10	G.31	18.177,24
	Nivel 2	Oficial de 3ª técnico/a administrativo/a	Soporte administrativo Soporte Apoyo	1.062,86	G.32	16.262,72
Grupo 4	Nivel 1	Especialistas Auxiliares	Especialista de Producción Control Accesos	1.030,86	G.41	15.876

I. Grupo profesional 1

Definición del grupo: La función profesional del personal de RM Trade que se encuadra dentro de este grupo se caracteriza por el desempeño profesional dentro de los siguientes parámetros:

Actividades como planificación, programación, coordinación y supervisión de todos aquellos procesos bajo su dependencia y aquellos que forman parte del proceso estratégico de la empresa.

Toda esta actividad es llevada a cabo bajo las directrices estratégicas de la dirección de la compañía y en coherencia con los planes y programas puestos en marcha por la organización. El objetivo básico de esta función profesional es garantizar el correcto desarrollo y funcionamiento de la organización, en su faceta de responsabilidad, y todo ello dentro de los más adecuados parámetros de productividad, seguridad, calidad, plazos entre otros y mediante la adecuada y óptima utilización de los recursos humanos y materiales.

Funciones generales: Planificación y/o programación de trabajos y actividades de alta complejidad. Supervisión y control de procesos, personas y medios materiales. Coordinación de unidades organizativas. Elaboración de informes. Supervisión de la ejecución de trabajos de dirección estratégica o de soporte de esta. Control y coordinación de trabajos de las empresas externas. Responsabilidad en su área de influencia de las cuestiones de Seguridad y salud Laboral. Soporte técnico especializado.

• Nivel 1

Las funciones profesionales a desarrollar por las personas trabajadoras de RM Trade que se encuadran dentro del presente nivel asumen la responsabilidad de asegurar la homogeneidad de los criterios de organización, supervisión y realización del trabajo en la compañía.

Deberán integrar y coordinar sus actividades con otras áreas organizativas para lo que requerirán una serie de habilidades especializadas y prácticas adquiridas a través de una larga y dilatada experiencia reforzada por su cualificación profesional. Para el desarrollo de sus funciones deben coordinar y supervisar de forma próxima el trabajo y los resultados de un equipo de puestos relacionados entre sí, tanto en el ámbito de su centro, como en el de responsabilidades funcionales o jerárquicas de otros centros.

El desempeño de las funciones inherentes a estos puestos se fundamenta en el desarrollo de competencias tales como habilidades de dirección, liderazgo, gestión de equipos de trabajo multidisciplinares, análisis y solución de problemas.

En el desarrollo de sus funciones, se enfrentan a problemas y situaciones de gran variedad nuevas o muy complejas, para las que el titular del puesto debe encontrar soluciones dentro de su experiencia y conocimientos, que requieran un alto grado de autonomía y creatividad.

• Nivel 2

Estos puestos son responsables de asegurar la homogeneidad de los criterios de realización del trabajo en una unidad o centro de trabajo, así como de garantizar la implantación de soluciones a posibles problemas heterogéneos dentro de su ámbito de responsabilidad, para lo que se requieren habilidades especializadas no puramente teóricas, adquiridas a través de experiencia en el trabajo y en parte también por cualificaciones profesionales.

Para el desarrollo de sus funciones deben coordinar y supervisar de forma próxima el trabajo y los resultados de un equipo de puestos relacionados entre sí, homogéneo y en algunos casos de gran volumen. Estos puestos requerirán un alto nivel de capacitación para el desarrollo de habilidades de negociación, motivación y dirección de equipos, asignado de un equipo bajo la supervisión de la Dirección del Departamento. En el desarrollo de sus funciones se enfrentan a situaciones complejas y de gran variedad en las que el titular del puesto debe encontrar soluciones dentro de su experiencia y conocimientos que requieren autonomía y creatividad. Estos puestos están parcialmente sujetos a planes establecidos y deben ser capaces de programar e implantar soluciones a problemas que superan la inmediatez de la actividad diaria.

- Nivel 3

Las funciones profesionales a desarrollar por las personas trabajadoras de RM Trade que se encuadran dentro del presente nivel son responsables de asegurar la homogeneidad de los criterios de supervisión de la realización del trabajo, así como de garantizar la implantación de soluciones a posibles problemas recurrentes dentro de su área de competencia o que superan la inmediatez de los mismos, integrando y coordinando sus actividades con otras áreas organizativas, para lo que se requieren habilidades especializadas no puramente teóricas, adquiridas a través de una larga experiencia en el trabajo y en parte también por cualificaciones profesionales.

Para el desarrollo de sus funciones deben coordinar y supervisar de forma próxima el trabajo y los resultados de un equipo homogéneo. En el desarrollo de la función afrontan problemas de cierta complejidad y variedad. La experiencia y conocimientos de las personas que desarrollen esta función deben permitir encontrar la solución más acertada contando para ello con elementos esenciales para su desempeño, tales como la autonomía y creatividad.

II. Grupo profesional 2

Definición del grupo: Las funciones profesionales a desarrollar por las personas trabajadoras de RM Trade y que se encuadren dentro de este grupo profesional se caracterizarán por la realización de tareas de soporte técnico especializado tanto a los procesos productivos, comerciales y/o de gestión de la empresa y a cualesquiera otros en los que sea necesario una cualificación técnica especial y de soporte con el fin de colaborar a la consecución de resultados en las mejores condiciones de calidad y plazo.

Funciones generales: Coordinación de actividades. Análisis de procesos. Elaboración de trabajos cualificados. Complimentación y control de información. Participación en proyectos específicos. Soporte técnico especializado. Responsabilidades, en su área de influencia.

- Nivel 1

La función profesional de las personas trabajadoras de que se hallen encuadradas en este nivel se caracteriza por el desarrollo de actividades de planificación técnica y ejecución y/o coordinación de aquellos proyectos o tareas asignados en función de las áreas a las que se hallen encomendados. Se une a la formación una experiencia dilatada y especializada.

Pueden liderar proyectos de desarrollo y para ello puede ser necesaria la supervisión y coordinación de equipos multidisciplinares ejerciendo una supervisión jerárquica y funcional. El grado de autonomía es mediano, por la propia naturaleza de sus funciones, pero ello no significa la ausencia de supervisión y control que se desarrollará de acuerdo con la propia naturaleza del proyecto a desarrollar y con las normas generales de la organización.

Tienen total responsabilidad sobre los recursos que manejan, aunque sus decisiones están sujetan a revisión.

- Nivel 2

La función profesional en este nivel se caracteriza por la ejecución técnica de determinadas operaciones de los proyectos en los que se adscriben, son especialistas con un elevado nivel de experiencia profesional en el área funcional en la que se encuadran.

Son técnicos cualificados con experiencia, programan y organizan su trabajo de acuerdo con las directrices de sus superiores y pueden supervisar el trabajo de un equipo de colaboradores y asistentes. Deben relacionarse con otros, resolver problemas complejos de gran variedad, para lo cual disponen de los procedimientos establecidos, aunque se exige tener criterios propios para elegir la solución más adecuada, analizando y extrapolando las posibles soluciones.

Están relacionados con un pequeño volumen de recursos.

III. Grupo profesional 3

Definición del grupo: Las funciones profesionales que realizan las personas trabajadoras de RM Trade y que se encuadran dentro de este grupo profesional son aquellas vinculadas a tareas de carácter administrativo y de producción de acuerdo con directrices, procedimientos y procesos definidos que se orientan al aseguramiento de un adecuado y correcto tratamiento y control de la información, así como con el aseguramiento del buen funcionamiento y resultados del área productiva.

Funciones generales: Gestiones vinculadas a los procesos administrativos y de procesos productivos propios de la organización. Introducción y gestión de datos en los correspondientes sistemas informáticos. Realización de análisis y estadísticas. Realización de documentos e informes. Tareas de archivo. Atención telefónica. Servicio a clientes. Recepción. Tareas de planificación básica de la producción. Reparto de cargas productivas, así como equilibrio y apoyo a sus responsables jerárquicos respecto a la coordinación de pequeños grupos de colaboradores del personal del área de producción.

- Nivel 1

Las funciones profesionales del nivel 1 se refieren a actividades vinculadas a procesos administrativos o productivos especializados disponiendo de normas y procedimientos que facilitan las respuestas a los problemas e incidencias que puedan surgir, pero no todas las respuestas se encuentran en los mismos. De este modo, la persona que se halle en este nivel deberá estar en condiciones de plantear posibles alternativas y respuestas a sus supervisores, para que se pueda tomar la decisión correcta y adecuada.

En este nivel, los tanto los procesos administrativos como los de gestión de la producción pueden llegar a tener un cierto nivel de complejidad, pero en todo caso, cualquier decisión que se tome deberá estar sujeta a la revisión y/o supervisión del superior correspondiente.

- Nivel 2

Las funciones profesionales propias de este nivel son aquellas que desarrollan actividades vinculadas a procesos administrativos o productivos de soporte, bajo supervisión directa, disponiendo de normas y procedimientos que permiten el desarrollo de los procesos administrativos o productivos. Son puestos que se enfrentan a problemas en donde las normativas y procedimientos ejercen una fuerte influencia para su resolución, pero no proporcionan todas las respuestas adecuadas, por lo que realiza tareas de apoyo a sus superiores dentro de su ámbito de actuación para que estos puedan encontrar alternativas y adoptar la solución adecuada. El menor conocimiento de los sistemas y medios de trabajo pueden hacer necesario una mayor información, formación y/o supervisión.

IV. Grupo profesional 4

Definición del grupo: Las personas trabajadoras de RM Trade integradas en este grupo profesional realizan la ejecución de toda la actividad operativa auxiliar, tanto en los almacenes y centros de distribución, como en departamentos de soporte administrativo de la empresa utilizando para ello los medios y herramientas básicas necesarias.

Estas actividades operativas se desarrollarán de acuerdo con los programas existentes, así como con las directrices de los responsables. Todo ello con el objetivo de asegurar y garantizar los estándares de calidad y correcto cumplimiento de las actividades de producción y almacén.

Funciones generales: Especialistas de producción y ejecución de procesos operativos auxiliares.

- Nivel 1

Las funciones profesionales que se hallan encuadradas en este nivel corresponden a los puestos de trabajo que ejecutan actividades operativas estandarizadas en los departamentos, almacenes o plataformas de distribución de la empresa, almacenaje, movimiento interno de materiales y mercancías, reposición y autoservicio y que puedan requerir para su desempeño el uso y/o control de maquinarias, herramientas y equipos sencillos.

Las operativas descritas van desde tareas productivas, hasta control de accesos a las instalaciones, como tareas de soporte administrativo básicas.

Por el menor conocimiento de los diferentes sistemas y medios de trabajo que tienen estas personas trabajadoras, cada vez que accedan a la realización de uno de estos, puede ser necesaria, por parte de la empresa, una mayor información y/o formación.

En cualquier caso, la realización de su actividad se llevará a cabo bajo la supervisión de un superior.

2. Manual de valoración de puestos de trabajo.

La empresa aportará al cuerpo del convenio colectivo una herramienta de valoración de puestos de trabajo dentro de su compromiso de velar por la igualdad retributiva y de trato recogido en el artículo 25 de este convenio colectivo, y para dar continuidad a lo recogido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, establece en sus artículos 4, 6, 8 y 9, artículo 4. La obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.

En el transcurso del tiempo en el que se conforma la herramienta de valoración anteriormente mencionada, las partes asumen como propia la herramienta de valoración de puestos de trabajo del Tribunal Laboral de Cataluña (TLC).

a) El principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los convenios y acuerdos colectivos.

b) Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes:

- Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
- Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
- Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
- Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

c) Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria. La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore. La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

3. Disensos en materia de clasificación profesional

Ambas partes se comprometen a solucionar los disensos en materia de clasificación profesional de este Convenio en la Comisión Paritaria. De continuar sin solución la discrepancia, ambas partes acuerdan acudir a los sistemas de resolución extrajudicial de conflictos colectivos del TLC (Tribunal Laboral de Cataluña).

4. Objetivo variable de productividad.

La compañía procederá a establecer un sistema de objetivos vinculados al aumento de la productividad basados en la producción individual de las personas trabajadoras y a su calidad propia de carácter no consolidable denominado Objetivo Productividad. Este sistema, basado en la mejora productiva que se originará al estandarizar los métodos y tiempos, se establecerá para el área de producción directa y para los soportes auxiliares de la misma.

Tanto los objetivos marcados como la retribución a la consecución de los mismos son de libre designación de la compañía, objetivando en todo momento que los objetivos marcados sean alcanzables; que incentiven a las personas trabajadoras; y que se transformen en una mejora económica para el personal.

Al tener la condición de no consolidable, la compañía puede optar en cada momento en trasladar la incentivación hacia otras áreas de la empresa si los resultados no son los deseados. Previa comunicación a la RLPT que podrá presentar informe contradictorio.

En todo caso, el establecimiento de los estándares productivos exigibles se realizará mediante una técnica internacionalmente reconocida y preservando la salud y seguridad de las personas, así como la calidad de los procesos, teniendo en cuenta las aportaciones de las personas trabajadoras y de sus representantes a la hora de la implementación de los sistemas de estandarización de métodos.

Ambas partes se comprometen a solucionar los disensos en materia de clasificación profesional de este convenio en la Comisión Paritaria. De continuar sin solución la discrepancia, ambas partes acuerdan acudir a los sistemas de resolución extrajudicial de conflictos colectivos del TLC (Tribunal Laboral de Cataluña).

Artículo 15. *Movilidad Funcional*

Con acomodamiento a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, éstos están sujetos a la movilidad funcional en el seno de la empresa, sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. Podrá igualmente efectuarse la movilidad funcional entre categorías profesionales que, por concurrir las circunstancias previstas en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, son declaradas equivalentes mediante la clasificación profesional expuesta en el artículo 14 del presente Convenio colectivo estableciendo las equivalencias por áreas y grupos profesionales.

Las personas trabajadoras que como consecuencia de la movilidad funcional realicen funciones superiores a las de su área y grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, podrán reclamar el ascenso al área y grupo profesional correspondiente a las funciones realizadas, conforme a la normativa aplicable. Tendrán derecho, en todo caso, a percibir las diferencias salariales correspondientes al Plus puesto de trabajo superior, durante los períodos en los que realicen funciones de superior categoría. Si por necesidades perentorias o imprevisibles que lo justifiquen se le encomendaron, por el tiempo indispensable, funciones inferiores a las que corresponden a su área y grupo profesional, la persona trabajadora tendrá derecho a continuar percibiendo su retribución de origen.

Independientemente de los supuestos anteriores, las personas trabajadoras, sin menoscabo de su dignidad, podrán ser ocupados en cualquier tarea o cometido de las de su área y grupo profesional, durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo correspondiente a su categoría, primando con ello la polivalencia y la movilidad funcional transversal, ascendente y descendente dentro del área y grupo profesional.

Artículo 16. *Trabajo a Distancia*

Las ocupaciones en el seno de la empresa a las que interpela este artículo serán aquellas en las que concurran las condiciones descritas en el artículo 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que se desarrollen a distancia con carácter regular.

Las partes convenimos que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo, y que en todo caso haya sido establecido como tal según las cláusulas contenidas en el presente artículo.

1. En materia de trabajo a distancia y teletrabajo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, actualmente Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre de trabajo a distancia, así como a las especialidades contempladas en el presente artículo.

2. De conformidad con lo dispuesto en el citado Real Decreto Ley, el trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo individual de trabajo a distancia en los términos previstos en el mismo.

El acuerdo individual de trabajo a distancia deberá respetar, en su caso, lo previsto en este convenio colectivo o en los acuerdos de empresa que puedan suscribirse sobre esta específica materia con los representantes de las personas trabajadoras.

3. Solo se considerará trabajo a distancia el realizado en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por ésta, durante toda su jornada o parte de ella con carácter regular, quedando por tanto excluida de tal consideración la prestación de servicios en lugares ubicados fuera de las dependencias de la empresa como consecuencia de la actividad realizada (actividades en instalaciones de clientes o proveedores, desplazamientos que tengan la consideración de jornada efectiva etc.).

4. Para la modificación del lugar de trabajo inicialmente designado en el acuerdo individual de trabajo a distancia será necesario el acuerdo expreso de empresa y persona trabajadora.

5. Cuando el trabajo a distancia no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo será reversible tanto para la empresa como para la persona trabajadora, debiendo mediar el preaviso previsto en cualquiera de los acuerdos individuales o colectivos citados en el apartado 2 del presente artículo o, en su defecto, 30 días naturales. No obstante, en los acuerdos colectivos que puedan suscribirse sobre esta materia, se podrá contemplar la necesidad de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa para la reversibilidad de esta situación tanto cuando el trabajo a distancia forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo como cuando no lo haga. En ausencia de representantes de las personas trabajadoras no será exigible el acuerdo colectivo previo para que persona trabajadora y empresa puedan acordar esta cuestión.

6. En materia de dotación de medios, equipos y herramientas y compensación económica, aspectos a los que se refieren, respectivamente, los artículos 11 y 12 del Real Decreto Ley 28/2020, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo consideran que, dada la heterogeneidad de actividades reguladas por el mismo, los espacios adecuados para su regulación son los acuerdos individuales o colectivos que puedan suscribirse al respecto en el ámbito de las empresas. No obstante, en relación con la compensación económica, en ausencia de regulación expresa al respecto en los citados acuerdos, la cantidad a abonar será de 30€ brutos mensuales en concepto de Compensación trabajo distancia. Esta cantidad, de resultar aplicable, se abonará con efectos del mes efectivo de su inicio.

Esta cantidad tiene naturaleza extrasalarial y está referida a personas trabajadoras a jornada completa y que desarrollen el 100 por 100 de su jornada de trabajo en régimen de trabajo a distancia, por lo que en situaciones de trabajo a tiempo parcial y/o porcentajes inferiores de trabajo a distancia se abonará la cantidad proporcional que corresponda. Se entenderá que esta cantidad compensa a la persona trabajadora por todos los conceptos vinculados al desarrollo de trabajo a distancia (suministros energéticos, agua, conexiones a internet, utilización de espacios).

Y únicamente se abonará a las personas que presten servicios bajo esta modalidad con carácter regular de conformidad con las definiciones legales vigentes en cada momento (actualmente artículos 1 y 2 del Real Decreto Ley 28/2020).

En lo que se refiere a la dotación de medios, equipos y herramientas, ésta deberá producirse en los términos que se desprenden de la legislación vigente y según lo dispuesto en los acuerdos individuales o colectivos a los que se ha hecho referencia anteriormente.

7. Las personas trabajadoras a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de personas trabajadoras de la empresa y estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de las personas trabajadoras o que prevean una representación de las personas trabajadoras. A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, dichas personas trabajadoras deberán ser adscritas al centro de trabajo de la empresa más cercano a su domicilio en el que pudieran estar funcionalmente integrados o a las oficinas centrales de la empresa si ésta es la práctica existente.

8. Las empresas informarán anualmente, a solicitud de los representantes de las personas trabajadoras, de los puestos de trabajo susceptibles de realizarse bajo la modalidad de trabajo a distancia.

Artículo 17. *Periodo de Prueba y Preaviso al Cese*

El período de prueba que podrá concertarse en los contratos de trabajo sujetos a una relación laboral común, por tiempo indefinido, o de duración temporal o determinada, tendrá que suscribirse siempre por escrito y con sujeción a los límites de duración máxima siguientes:

	Contratos indefinidos (jornada completa, parcial o fijos-discontinuos)	Contratos temporales superiores a 6 meses o de duración incierta (interinidad)	Contratos temporales inferior a 6 meses
Grupo 1	180 días	90 días	60 días
Grupos 2 y 3	90 días	60 días	30 días
Grupos 4, 5, 6 y 7	60 días	30 días	15 días

Durante el período de prueba ambas partes podrán desistir de la relación laboral, comunicándose a la otra.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, riesgo durante el embarazo y adopción o acogimiento, que puedan concurrir durante el período de prueba, interrumpirán su cómputo.

Artículo 18. *Preaviso de Cese*

Las personas trabajadoras que decidan cesar voluntariamente en la prestación de sus servicios, después de superar el período de prueba, deberán comunicarlo a la empresa por escrito con una antelación mínima de:

- 60 días: trabajadores/as. Área I. Grupo I.
- 15 días: trabajadores/as. Área II, III, IV. Grupo II, III.

El incumplimiento de estos plazos de preaviso, salvo que la persona trabajadora sea eximida del preaviso por la empresa, ocasionará la pérdida de la retribución correspondiente a los días que le falten por cubrir dicho plazo.

Habiendo recibido aviso con la citada antelación, la empresa tendrá la obligación de liquidar y pagar, al finalizar el preaviso, el salario y demás conceptos devengados por la persona trabajadora.

Artículo 19. *Estructura Salarial*

Con efectos desde el 1 de enero de 2024, la estructura aplicable a los empleadas y empleados de la Empresa vendrá integrada por los conceptos que a continuación se relacionan, quedando eliminados todos los pluses y/u otros conceptos salariales que pudieran estar percibiendo los empleados o empleadas a día de la fecha de la firma de este convenio, a excepción de los expresamente regulados en el presente pacto, sustituyendo así desde entonces y para lo sucesivo, a todos los efectos, el actual régimen retributivo que se considera en su globalidad más beneficioso en su conjunto.

Los conceptos que finalmente integran la nueva estructura salarial de la empresa, así como sus revalorizaciones para cada uno de ellos, en lo no regulado no se aplicará revalorización alguna, durante la vigencia del presente pacto, son los siguientes:

1. Salario Grupo.

Las personas trabajadoras percibirán el salario asignado a su grupo profesional y Nivel en los valores que en cada momento se hallen establecidos al efecto para cada uno de los grupos profesionales y niveles de adecuación reseñados en la tabla salarial anual anexa, haciéndose efectivo, por 12 pagas al año ordinarias, correspondientes a los meses naturales.

2. Pagas Extraordinarias y de Convenio.

En uso de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores al efecto, las partes acuerdan que las gratificaciones extraordinarias dispuesta en el presente Convenio podrán ser satisfechas a criterio de la empresa en 12 o en 14 mensualidades.

Se respetará la forma de pago vigente de cada persona, ya sea en 12 o en 14 mensualidades, como un derecho adquirido.

Las personas trabajadoras que reciban su salario en 14 mensualidades podrán solicitar a la dirección de la empresa el pago en 12 mensualidades, pero no en sentido contrario.

El prorrateo de las pagas extraordinarias se refleja en los recibos mensuales con un concepto separado.

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho al disfrute de 2 pagas extraordinarias, generadas una en julio y otra en Navidad. Estas gratificaciones lo serán a razón del salario grupo mensual del Convenio, el complemento ex vinculación, el complemento ad personam y la paga de beneficios. Todo aquel personal que ingrese durante el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de estas pagas extraordinarias por el periodo a que cada una se refiere.

Mensualmente, de forma prorrateada, las personas trabajadoras percibirán en la nómina, junto con el salario grupo y demás componentes de su remuneración, las dos pagas extraordinarias correspondientes a los meses de julio y diciembre, y la paga de beneficios equivalente al 7% de la tabla salarial correspondiente al salario grupo profesional personal y el complemento ex vinculación; reflejándose en el recibo mensual en dos partidas, correspondientes al salario grupo y a la prorrata de las tres pagas no ordinarias.

Aquellas personas trabajadoras que hasta la fecha venían percibiendo 14 pagas, 12 mensualidades más 2 pagas extras, seguirán manteniendo tal condición excepto que renuncien a ella personalmente.

3. Complemento Ex Vinculación.

Las personas trabajadoras que vinieran percibiendo cantidades en concepto de Complemento ex vinculación se le mantendrá a título personal.

El Complemento ex vinculación no será actualizable ni compensable ni absorbible.

4. Complemento Ad Personam.

Las personas trabajadoras que vinieran percibiendo cantidades en concepto de Complemento Ad personam, se le mantendrá a título personal.

El Complemento ad personam no será actualizable ni compensable ni absorbible.

5. Plus Dirección Equipos.

Es aquella persona trabajadora consolidada en la ocupación de apoyo, y que coordine bajo la dirección de operaciones, de forma delegada, a equipos de trabajo igual o superior a 10 personas que, percibirá la cantidad 3€ por cada día efectivamente trabajado.

Este plus afecta a aquella persona trabajadora que efectivamente realice las funciones antes descritas y en tanto en cuanto siga realizando las mismas, siendo un concepto no consolidable. El importe a satisfacer es anual de manera que se abonará en la parte proporcional mensual que corresponda.

6. Plus Movilidad Intercentros (PMI).

Todas las personas trabajadoras percibirán el denominado Plus Movilidad Intercentros (PMI), cuya naturaleza se define en los artículos 26 y 27 de este Convenio.

Esta percepción económica las percibe todas las personas trabajadoras y responde a cobrar cada mes (12 meses) el Plus por valor del 3,75% del Salario Grupo/Nivel.

La percepción del citado PMI conlleva la obligatoriedad de la movilidad entre centros.

7. Plus Apertura / Cierre.

Respecto al personal que tenga adjudicada la función de apertura/cierre de las naves, se anticipará la hora de inicio de la prestación de servicios en 15 minutos, y por el tiempo necesario para el cierre, compensado a la persona trabajadora que realice la apertura de la nave con el presente plus estipulado a razón de 60€ brutos mensuales, y se devengará diariamente en función de los días en los cuales se realice la efectiva apertura/cierre para tener derecho al mismo.

8. Paga de Convenio.

Por el concepto de paga de convenio se abonará un 7% del salario grupo/nivel a cada persona trabajadora.

Si bien la paga de convenio es un solo importe anual, éste se satisfará prorrateado mensualmente (12 mensualidades).

9. Plus Nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas y quince minutos y las cinco horas y treinta minutos, se abonarán con un recargo del 25% sobre el valor de la hora ordinaria correspondiente al valor del salario grupo/nivel profesional.

10. Plus Ex Categoría.

La nueva clasificación profesional ha facilitado la implementación de una sola referencia salarial por Grupo Profesional y Nivel.

En este sentido, existen casos de personas trabajadoras que una vez encuadradas en su Grupo Profesional correspondiente tienen una referencia retributiva en su Grupo Profesional inferior a la referencia retributiva base que ostentaban con anterioridad a la concertación en este convenio de la nueva Clasificación Profesional y la estructura de salarios grupo. Así, para evitar que su referencia salarial base fuera inferior en cómputo mensual, se les adiciona la diferencia entre su retribución base antes de la firma de este Convenio, y la referencia salarial de su grupo profesional, una vez encuadrada definitivamente la persona trabajadora.

Esta percepción salarial complementaria tiene la naturaleza de absorbible con futuras promociones verticales si la persona trabajadora promociona a un grupo profesional superior.

El plus Ex Categoría experimentará los incrementos anuales recogidos en artículo 20.

11. Plus Convenio.

Este concepto retributivo es de aplicación a aquellas personas trabajadoras que, habiendo establecido una relación laboral con un salario pactado superior a la referencia correspondiente con su ocupación en la relación de Grupos/niveles profesionales, no llegan al nivel retributivo contratado con la compañía.

El Plus Convenio puede ser compensable y absorbible con los incrementos que experimente anualmente el convenio colectivo.

Artículo 20. *Incrementos Salariales*

Las tablas salariales del presente Convenio son tablas ciertas, una vez establecidos los incrementos anuales sobre las tablas vigentes en 2023, y en consonancia con los siguientes porcentajes:

- | | | |
|--------|-----------------------|------------------------------|
| • 2024 | 3% sobre tabla 2023 | Aplicable desde 1 enero 2024 |
| • 2025 | 3% sobre tabla 2024 | Aplicable desde 1 enero 2025 |
| • 2026 | 1,5% sobre tabla 2025 | Aplicable desde 1 enero 2026 |
| • 2027 | 1,4% sobre tabla 2026 | Aplicable desde 1 enero 2027 |

Para el supuesto de ultraactividad del presente Convenio colectivo, no se procederá a incrementos salariales hasta la entrada en vigor de la nueva norma paccionada que regulará dicha cuestión.

La aplicación de estos incrementos salariales se limitará a aquellos conceptos retributivos que a continuación se detallan:

- Salario Grupo/Nivel Profesional
- Plus Nocturnidad

Artículo 21. *Cláusula de Revisión Salarial*

El Convenio colectivo cuenta con una cláusula de revisión salarial en los siguientes términos:

- La cláusula de revisión salarial es de naturaleza técnica, no generando atrasos ni efectos retroactivos.
- La cláusula de revisión salarial podrá operar al final del periodo de vigencia del convenio colectivo, y está referenciada al IPC español.

- Operativa

Se establece una cláusula de revisión salarial para cada uno de los años 24 y 25 topada al 1%, de aplicación anual 01/01/2025 y 01/01/2026 una vez constatado por el INE el IPC de cada uno de los años de aplicación sobre los conceptos establecidos en el artículo 20 del convenio colectivo. En cuanto a los años 26 y 27 se establece una cláusula de revisión salarial topada en un 2% de aplicación una vez constatado por el INE el sumatorio de los IPC los dos años respecto del incremento también de los dos años con aplicación sobre los conceptos establecidos en el artículo 20 del convenio colectivo en 01/01/2028, sin carácter retroactivo, no correspondiendo atrasos.

Artículo 22. *Prorratio Gratificaciones Extraordinarias*

En uso de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores al efecto, las partes acuerdan que las gratificaciones extraordinarias dispuesta en el presente Convenio podrán ser satisfechas a criterio de la empresa en 12 mensualidades, reflejándose su valor en los recibos salariales una tal doceava parte del conjunto de ellas, pero de forma separada del resto de conceptos retributivos para su fácil identificación, salvo petición expresa del trabajador, que podrán ser satisfechas en 14 mensualidades.

Artículo 23. *Pago Salario*

Como normal general el pago de salarios se efectuará mensualmente. La orden de pago se llevará a cabo puntualmente conforme los usos y costumbres imperantes en el seno de la empresa, por medio de transferencia a la cuenta corriente designada por la persona trabajadora, la cual se realizará el día 5 de cada mes vencido por la mañana salvo que el día 5 sea domingo en cuyo caso pasará al siguiente día hábil.

Las retribuciones que se fijan en este Convenio se entenderán siempre brutas, y estarán sujetas a las retenciones que correspondan en cada momento por el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) y la cuota obrera del Régimen General de la Seguridad Social.

La empresa pondrá a disposición de cada persona trabajadora el recibo de salarios, con el detalle de sus percepciones y de las retenciones practicadas.

Artículo 24. *Promoción y Ascensos*

- Promoción profesional. Principio general.

La empresa contribuirá eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, desarrollando una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia las personas más capacitadas en el grupo profesional de que se trate.

- Cobertura de vacantes y ascensos.

1. Las plazas vacantes existentes en la empresa podrán proveerse a criterio de la misma o amortizarse si lo estimara necesario, de acuerdo con el nivel de actividad, desarrollo tecnológico u otras circunstancias que aconsejarán tal medida.

2. Los criterios de provisión de plazas vacantes podrán ser de libre designación o de promoción interna, horizontal o vertical, de conformidad con los criterios en este Convenio colectivo establecidos.

3. Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por el personal cuyo ejercicio profesional comporte funciones de mando o de especial confianza en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa se cubrirá mediante el sistema de libre designación.

4. Para el ascenso a los puestos de trabajo en los que no proceda la libre designación por la empresa, ésta promoverá, prioritariamente, la promoción interna entre las personas empleadas, ajustándose a pruebas objetivas de mérito, capacidad y formación, con la participación de los Representantes de las Personas Trabajadoras para velar por su imparcialidad, tomando como referencia circunstancias como la titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior grupo profesional y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se puedan establecer.

A este objeto, la empresa podrá establecer las correspondientes pruebas selectivas, de carácter teórico práctico, previo informe a consulta de los representantes legales de las personas trabajadoras.

Artículo 25. *Principio de Transparencia Retributiva*

La empresa, para garantizar la Igualdad retributiva entre mujeres y hombres, aplicarán lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Así, a fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, las partes convenimos definir que el principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los instrumentos regulados en el presente Convenio colectivo, o mediante aquellos que las partes abordarán, como son: una futura herramienta desarrollada por la empresa para la Valoración de Puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en el convenio colectivo, así como con la utilización de instrumentos presentes en la compañía como los registros retributivos, la auditoría retributiva, entre otros.

Artículo 26. *Movilidad Geográfica*

En los supuestos de traslado a centros de trabajo distintos de la misma empresa que exija un cambio de residencia se estará a lo estipulado en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, o aquél que resulte de aplicación en el ET. En los casos que se produzcan desplazamientos de trabajadores con carácter temporal se estará dispuesto en el apartado 6 del citado artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, teniendo en cuenta y con la salvedad de lo que se dispone a continuación en el siguiente artículo.

Artículo 27. *Movilidad Intercentros*

A todos los efectos, las partes convienen que los centros de trabajo que la empresa ostenta en la actualidad en Vacarisses, Castellgalí, Sant Frutos del Bages y Sant Sadurní tienen la consideración de un único centro de trabajo, a los únicos efectos de la presente regulación, de tal manera que será de obligado cumplimiento la prestación de servicios indistinta según la normativa que se especificará a continuación.

Las personas trabajadoras afectadas tienen derecho a mantener, como mínimo, las mismas condiciones económicas que tuvieran en el centro donde prestaran sus servicios en origen. Como norma general el personal movilizado quedará vinculado a horario de trabajo y calendario vigente en el centro de destino. No obstante, en el supuesto que el horario de trabajo correspondiente al centro de origen excediera o fuera inferior (defecto), se incorporará a la bolsa horaria recogida en el presente Convenio.

La dirección de la empresa podrá asignar cualquiera de los centros de trabajo ya referidos, de modo que las personas trabajadoras podrán ser destinados a otro distinto radicado en la misma localidad o municipios cercanos dentro de la misma provincia donde la persona trabajadora preste inicialmente sus servicios. Como norma general, la persona trabajadora tendrá asignado un centro de trabajo, no obstante, por necesidades de la empresa podrá asignarse otro centro de trabajo de los ya circunstanciados con una antelación de 24 horas, manteniendo todos sus haberes.

Como contraprestación a esta movilidad intercentros la persona trabajadora percibirá el importe mensual recogido en las tablas salariales previsto como Plus Movilidad Intercentros, que se abona de forma fija mensualmente.

En el supuesto de movilidad intercentros donde el centro de origen o de destino sea Sant Sadurní, la empresa le compensará el kilometraje efectivamente realizado con el importe fijado en convenio de 0,21€/kilómetro, como un gasto suplido en la nómina.

Esta compensación sólo se satisfará a aquellas personas trabajadoras que acrediten un desplazamiento superior a los 80 kilómetros entre la ida y la vuelta desde su domicilio hasta el centro de trabajo de Sant Sadurní.

Artículo 27.1. *Crédito de Horas Consulta Médica*

1. Las personas trabajadoras con una antigüedad igual o superior a los 12 meses tendrán derecho a veinte horas anuales retribuidas para acudir a la visita del médico de cabecera o del médico especialista de la seguridad social o entidad concertada por la misma, siempre que esté debidamente justificada y no pueda realizarse fuera de las horas de trabajo, respetándose los pactos ya existentes sobre la materia en la empresa que mejoren lo aquí establecido.

En este sentido, la generación del montante total de las horas de crédito para asistencia a consulta médica se irá consolidando conforme se vayan generando las mismas mediante periodos de actividad en la empresa, atendiendo a un criterio de proporcionalidad. Así, las personas trabajadoras que hayan estado en actividad seis meses en la compañía entre enero y diciembre del año anterior, generarán diez horas a partir del primero de enero del año siguiente. Por el contrario, si el periodo de actividad es de doce meses en el año anterior, ostentará un saldo de veinte de crédito para asistencia a consulta médica para todo el año natural siguiente.

2. Adicionalmente a las veinte horas personales establecidas en el párrafo anterior, las personas trabajadoras que ostenten una antigüedad igual o superior a los 12 meses, podrán utilizar hasta un máximo de cinco horas anuales, retribuidas, para el acompañamiento a los servicios de asistencia sanitaria pública o concertada a familiares de hasta segundo grado de consanguinidad que necesiten justificadamente acompañamiento, y siempre que no haya ningún otro familiar acompañándolo. De igual manera que lo establecido en el párrafo anterior, la generación del derecho de estas cinco horas adicionales responderá a un criterio de proporcionalidad referenciado a los periodos de actividad del año anterior.

De ser necesario el uso de un posible exceso sobre dichas cinco horas, se concederá el permiso, que, por tratarse de un permiso no retribuido, se podrá negociar con la empresa mecanismos de compensación horaria.

3. En este sentido, la persona trabajadora deberá comunicar a la empresa su ausencia en un plazo de dos días naturales para el supuesto de visitas con médicos especialista y para médico de cabecera en cuanto tenga conocimiento de la situación, y aportar el justificante de entrada y salida de sugeridas consultas médicas, siendo computable únicamente las horas que sean justificadas en concepto de consulta médica indicada en el apartado 1 y 2 del presente artículo.

Sin detrimento de lo anteriormente descrito, el tiempo de desplazamiento al centro salud que se computará contra el crédito de horas de consulta médica, se limitará a media hora para cada uno de los trayectos, ida y vuelta, si la persona trabajadora inicia su jornada laboral, y posteriormente a la visita, reingresa al centro de trabajo en su turno. Para desplazamientos con motivo de crédito de horas de consulta médica, o acompañamiento, fuera de la comarca, el límite de media hora por desplazamiento podrá ser ampliado a una hora por trayecto, una vez justificado por la persona trabajadora, siempre que la distancia por trayecto sea superior a 30 kilómetros, y siempre que esté validada la justificación por el departamento de Recursos Humanos.

Artículo 28. *Seguridad y Salud Laboral*

- Prevención de riesgos laborales

Todos y cada uno de los servicios afectados por el presente Convenio colectivo se atenderán a lo previsto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y al Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.

Los equipos de protección Individual, considerados como equipo técnico y de seguridad, serán facilitados por la empresa a tenor de la Evaluación de Riesgos Laborales vigente, en cumplimiento del artículo 17.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales sobre equipos de trabajo y medios de protección. La persona trabajadora en cumplimiento del artículo 29 de LPRL, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberá en particular:

- Utilizar los equipos de protección individual durante la jornada de trabajo en las áreas cuya obligatoriedad de uso se encuentre evaluada y señalizada.
- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas por éste.
- Consultar cualquier duda sobre su correcta utilización.
- Velar por una correcta conservación del material a su cargo.

El incumplimiento por las personas trabajadoras de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 28.1. *Comisión Paritaria de Seguridad y Salud*

Se acuerda la creación de una Comisión Paritaria de Seguridad y Salud en el trabajo y que tendrá atribuidas las siguientes funciones:

- a) Estudiar los riesgos específicos de la actividad y las medidas preventivas más adecuadas en materia de prevención de riesgos laborales, a fin de proponer su inclusión en la redacción del Convenio colectivo.
- b) Proponer y recomendar el contenido mínimo de la formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva que deben recibir las personas trabajadoras en cumplimiento de lo previsto en el artículo 19 de la Ley de PRL, teniendo en cuenta las necesidades y características del sector de actividad.
- c) Realizar el seguimiento sobre la evaluación de la siniestralidad en las empresas y proponer fórmulas o recomendaciones para la mejor aplicación de la política de prevención de riesgos laborales en las empresas.
- d) Resolver las consultas que se puedan suscitar en materia de prevención de riesgos laborales específicas para el sector de actividad.

Artículo 29. *Vestimenta en el Trabajo*

Entre la representación social y la representación empresarial establecerán las normas y pautas de carácter interno de mutuo acuerdo que regularán las disposiciones relativas a la vestimenta.

Artículo 30. *Régimen Disciplinario. Clasificación de las Faltas*

Las faltas cometidas serán sancionadas y se clasificarán atendiendo a su importancia o trascendencia en leves, graves o muy graves:

1. Faltas Leves.

Tendrán la consideración de faltas leves:

- El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave para la empresa o fuese causa de accidente de algún trabajador/a, podrá ser considerada falta grave o muy grave, según los casos.
- Los retrasos culposos en el cumplimiento de las órdenes recibidas o tareas encomendadas.
- Faltar un día al trabajo sin causa justificada.
- Pequeños descuidos en la conservación del material a su cargo que produzca deterioro leve de éste.
- No atender al público con la debida diligencia, cuando esta atención sea propia de sus deberes laborales.
- Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo, durante la jornada, que produzcan alteraciones en el servicio encomendado.
- No comunicar a su jefe inmediato los defectos de material o la necesidad de éste para seguir trabajando, siempre que no se derive trastorno grave.
- No comunicar con la debida puntualidad los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a los seguros sociales obligatorios, a las instituciones de previsiones o ayuda familiar, así como el domicilio y demás datos personales.
- Utilizar maquinarias o herramientas para las que no se esté autorizado/a. En caso de que dicho uso ponga o pueda poner en peligro la seguridad y salud propia o de los compañeros, podrá ser considerada falta grave o muy grave.
- Montar en o conducir un vehículo de la empresa sin autorización.
- Participar en riñas o juegos.
- La no utilización de la ropa de trabajo.
- Más de tres faltas de puntualidad en un período de un mes desde el primer retraso, cuando dichas faltas acumulen un retraso inferior a 10 minutos.

2. Faltas Graves

Tendrán la consideración de faltas graves:

- La reincidencia y reiteración en falta leve en el plazo de tres meses desde la primera falta.
- La ocultación maliciosa de datos a la empresa que puedan afectar a los seguros sociales obligatorios, a las instituciones de previsión o a la ayuda familiar, salario o cualquier complemento salarial.
- Faltar injustificadamente dos días al trabajo en un mes desde la primera falta.
- Tres faltas de puntualidad en un período de un mes, desde el primer retraso, cuando el retraso hubiera sido superior a diez minutos.

- La desobediencia a las órdenes de los jefes o superiores/as, o en quien estos deleguen, en cualquier materia de trabajo.
- La disminución voluntaria del rendimiento habitual y normal de su trabajo, salvo que sea continuado y reiterado, en cuyo caso podrá ser considerado como falta muy grave.
- Los retrasos culposos en el cumplimiento de las órdenes dadas o servicios encomendados cuando se cause perjuicio grave para la empresa.
- No dar inmediato aviso de los desperfectos o anomalías observadas en la maquinaria, materiales y obras a su cargo, cuando se derive perjuicio grave para la empresa y/o para la integridad física de las personas.
- Inutilización, deterioro o pérdida de materiales, piezas, maquinaria, herramientas, enseres y mobiliario, por imprudencia imputable al trabajador.
- La embriaguez o toxicomanía habitual en el trabajo.
- Tolerar a las personas trabajadoras subordinadas que quebranten las normas de seguridad e higiene en el trabajo.
- Fumar en los lugares en donde estuviese prohibido.
- Comer en horario laboral, fuera de los descansos establecidos para ello.
- No respetar, exceder o modificar los tiempos de descanso acordados por la empresa.
- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produce queja justificada de sus compañeros de trabajo.
- La no aportación a la empresa de la renovación de su permiso de trabajo.
- El uso en el centro de trabajo de teléfonos móviles, radios, walkmans o similares.
- La negligencia, desidia e imprudencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- La no observancia de las normas de seguridad e higiene en el trabajo que comporten riesgo de accidente para la persona trabajadora o para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones. Cuando el riesgo de accidente o de avería fuera grave, podrá ser considerada como falta muy grave.

3. Faltas Muy Graves.

Tendrán la consideración de faltas muy graves:

- La reincidencia y/o reiteración en faltas graves o muy graves en el plazo de seis meses desde la primera falta.
- Faltar injustificadamente tres días o más días al trabajo durante un período de tres meses desde la primera falta.
- La trasgresión de la buena fe contractual, el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo.
- Destruir o causar desperfectos en materias primas, productos, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa. realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo.
- Falsear datos en los documentos de control de trabajo.
- Causar voluntariamente lesiones para disimular un accidente de trabajo o simular un accidente de trabajo para hacer valer como tal las lesiones causadas en accidente no laboral.
- Violar el secreto de correspondencia de la empresa.

- Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto a los jefes, compañeros y subordinados, así como a los familiares respectivos.
- Abuso de autoridad.
- El acoso sexual, y laboral.
- En los casos constatados o sospecha razonable de desaparición de bienes que afecten a la producción o al patrimonio de la empresa o al de las personas trabajadoras, aquélla podrá ordenar registró en las taquillas o efectos personales de los mismos, siendo necesaria la presencia de un representante de las personas trabajadoras para proceder al citado registro, y en ausencia de representantes de las personas trabajadoras mediante un jefe de seguridad privada o un vigilante de seguridad privada acreditado para proceder a su registro.
- Originar riñas o peleas.
- Cualquier incumplimiento a la normativa en materia de salud y seguridad laboral cuando la persona trabajadora haya recibido su formación de puesto de trabajo, aptitud médica/renuncia, información de los riesgos de su puesto de trabajo y equipos de protección individual si los precisa por evaluación de riesgos laborales.
- La discriminación por razones de edad, ideología, sexo, religión o raza.

Artículo 31. *Sanciones*

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio. Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación laboral de aplicación.

Artículo 32. *Graduación de Sanciones*

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, son las que se detallan a continuación:

- a) Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de un a tres días.
- b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.
- c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

La empresa podrá aplicar una menor sanción con independencia de la graduación de la falta que se trate.

Artículo 33. *Prescripción*

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 34. *Permisos Retribuidos*

La persona, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por alguno de los motivos y por el tiempo que, en cada caso, se expresa:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Los días de permiso por hospitalización o reposo domiciliario se podrán utilizar de forma consecutiva o alterna, previa comunicación a la empresa.

c) Dos días laborables por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) 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 duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) 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.

Las demás disposiciones que establezcan normativamente, se valorarán en la Comisión Paritaria.

Artículo 35. *Horas Extraordinarias*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

Las horas extraordinarias tendrán carácter voluntario por parte del trabajador, y se compensarán a razón del mismo precio que una hora ordinaria, según el promedio de los últimos 90 días trabajados.

El número máximo de horas extraordinarias compensadas con retribución será de 80 al año o el porcentaje que corresponda si se trata de un trabajador a tiempo parcial.

No se tendrán en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

Artículo 36. *Retribución Salario Vacaciones*

La retribución correspondiente al período de vacaciones será la que realmente se percibe en jornada normal de trabajo. Así, la percepción económica diaria se conformará con los siguientes conceptos:

- | | |
|-------------------------------|-----------------------|
| – Salario Grupo/nivel | – Plus ex vinculación |
| – Paga de Convenio | – Plus ex categoría |
| – Plus Movilidad Intercentros | – Plus Convenio |
| – Plus Ad personam | |

Artículo 37. *Derechos Sindicales*

- Órganos de representación de los empleados.

Serán los delegados y delegadas de personal, comités de centro de trabajo y secciones sindicales.

a) Delegados y Delegadas de Personal y Comités de Centro de Trabajo.

Son la representación colectiva y unitaria de las personas trabajadoras en cada centro de trabajo, siendo elegidos y elegidas conforme a la legislación vigente.

Todos los delegados y delegadas de personal, miembros de los comités de centro de trabajo y Delegados y Delegadas sindicales podrán celebrar una reunión anual de dos días de duración realizándose la convocatoria por la Organización Sindical a la que pertenezca el delegado, la delegada o miembro del Comité de empresa, previa comunicación a su respectiva empresa.

b) Secciones Sindicales.

Están constituidas al amparo de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

La representación empresarial reconoce a las Secciones Sindicales como representantes de las personas trabajadoras, en general, y de los afiliados y afiliadas, en particular, en RM Trade.

1. Funciones.

a) Comité de empresa.

Los miembros, en sus respectivos centros de trabajo, como órganos representativos y unitarios de las personas trabajadoras de RM Trade, tendrán las funciones establecidas en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente.

b) Secciones Sindicales.

Cada Sección Sindical, como órgano representativo de las personas trabajadoras en general y de los afiliados y afiliadas en particular, tiene como funciones fundamentales la defensa, representación y negociación individualizada de los intereses de los afiliados y afiliadas, e igualmente la representación, negociación y defensa colectiva de las personas trabajadoras ante RM Trade.

Además de las funciones anteriormente enunciadas y demás previstas en la LOLS, tendrán las siguientes competencias:

- Emitir informe a la ejecución por parte de RM Trade de las decisiones adoptadas por ésta sobre lo establecido en el artículo 64 TRET.
- Ser informadas por RM Trade de la imposición de medidas disciplinarias de carácter grave y muy grave.
- Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral de Seguridad Social y Empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la misma y/o los Organismos o Tribunales competentes.
- Negociar, prorrogar o denunciar convenios colectivos, elaborando la relación de materias objeto de la negociación colectiva.
- Participar en la elaboración y seguimiento de los Planes de Formación Profesional.
- Recibirá información trimestralmente en materia de personal sobre las siguientes materias:

Relación completa de personal, preferiblemente en soporte informático, en la que figuren el código del empleado o empleada, su fecha de ingreso en la empresa y Grupo Profesional y Nivel Retributivo que tengan asignado.

2. Derechos

a) Locales y Tablones de Anuncios. RM Trade facilitará locales adecuados a la Representación Sindical de las personas trabajadoras que hayan constituido un Comité de empresa, en sus respectivos centros de trabajo, dotados de medios técnicos suficientes para el desarrollo de su actividad sindical. Igualmente, para las Secciones Sindicales RM Trade facilitará locales adecuados y medios técnicos suficientes para el desarrollo de su actividad sindical.

Al propio tiempo colocará, en sitio accesible durante toda la jornada laboral, un tablón de anuncios que pueda ser utilizado por los distintos órganos de representación en todos los centros de trabajo.

b) Tiempo Sindical. El crédito horario de cada Delegado o Delegada de Personal, miembro de Comité de centro de trabajo o Delegado o Delegada Sindical podrá ser acumulable al de otro u otra Delegado o Delegada de Personal, miembro de Comité de centro de trabajo o Delegado o Delegada Sindical del mismo centro de trabajo, previa negociación y comunicación a la empresa.

c) Asambleas. Los Delegados y Delegadas de personal, miembros de comités de empresa y las Secciones Sindicales reconocidas legalmente y con presencia en el Comité de empresa podrán convocar asambleas conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, salvo lo establecido en el artículo 78.2.b) que queda estipulado como sigue: "Si hubiera transcurrido menos de un mes desde la última reunión celebrada".

Excepcionalmente, la Empresa podrá autorizar asambleas dentro del horario de trabajo, cuando la importancia del asunto a tratar lo requiera.

3. Garantías y Deberes

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Los delegados y delegadas de personal, así como los miembros comités deberán observar el correspondiente deber de sigilo y confidencialidad respecto de la información a la que pudiera tener acceso como consecuencia de su cargo, subsistiendo estos deberes tras la expiración del mandato.

4. Horas sindicales y acumulación

Los delegados de personal y los miembros de los comités de centro, disfrutarán de los derechos y garantías reconocidos legalmente.

Para facilitar una representación superior a la de centro de trabajo, los sindicatos con presencia en el Comité de empresa podrán utilizar el sistema de acumulación de horas al nivel de toda la empresa si así lo acuerdan con la compañía.

Las horas sindicales deberán ser preavisadas y justificadas documentalmente.

Artículo 38. *Jubilación*

Por razones de política de empleo, la Empresa estudiará la posibilidad de la jubilación parcial con contrato de relevo a petición de la persona trabajadora, en los supuestos en los que legalmente ello sea posible y con respeto a la normativa vigente en cada momento. En caso de que existan razones organizativas, la jubilación parcial de las personas trabajadoras que lo soliciten podrá ser aplazada mientras dichas razones subsistan.

El contrato de trabajo de la persona trabajadora se extinguirá a partir de que cumpla 68 años (o a la edad establecida de jubilación ordinaria, si se cumple el supuesto regulado en el apartado 2 de la Disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores) siempre que reúna los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho de como mínimo al 90 % de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva y que, como objetivo coherente de política de empleo para favorecer el relevo generacional, de forma simultánea a la extinción por jubilación forzosa la empresa concierte un contrato indefinido a tiempo completo.

Artículo 39. *Comisión Paritaria*

1. Composición

Se establece un órgano paritario de interpretación y control del cumplimiento de lo pactado, que estará integrado por tres miembros de la representación legal de las personas trabajadoras firmantes de este convenio colectivo y tres representantes por parte de RM Trade.

Los representantes de las personas trabajadoras serán designados por las Secciones Sindicales firmantes de este convenio colectivo, que designarán asimismo suplentes. El voto de la representación sindical será ponderado en proporción a la representatividad en la empresa.

2. Funciones

a) Con carácter general tendrá la función de vigilancia e interpretación del Convenio, y está facultada para intervenir en cuantas cuestiones y conflictos, individuales o colectivos, le sean sometidos por las partes.

En los conflictos colectivos que surjan con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio, el intento de solución de los mismos a través de esta Comisión será trámite preceptivo, previo e inexcusable, para el acceso a los mecanismos de mediación y arbitraje previstos en el ASAC (Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales) o, en su caso, a la vía judicial.

A todos los efectos se entenderá que se ha cumplido el intento de solución cuando, transcurridos 20 días naturales, desde la fecha en que alguna de las partes haya solicitado la reunión de la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Coordinación, ésta no haya adoptado resolución alguna al respecto.

b) Sin perjuicio de la derogación general de las normas convencionales anteriores contenida en el artículo segundo de este Convenio, la Comisión solventará las discrepancias o conflictos que puedan surgir en la aplicación e interpretación de este convenio en relación con posibles errores o deficiencias de redacción que se detecten en el mismo, con respecto a la regulación del anterior convenio colectivo, y propondrá a la Comisión Negociadora del Convenio colectivo la incorporación en el texto de los posibles errores o deficiencias de redacción que se detecten en el mismo.

Artículo 40. *Solución Autónoma de Conflictos*

Ambas partes se adhieren comprometen a solucionar los disensos en materia de contenido de este Convenio en la Comisión Paritaria.

De continuar sin solución la discrepancia, ambas partes acuerdan acudir a los sistemas de resolución extrajudicial de conflictos del TLC (Tribunal Laboral de Catalunya).

Cláusula Derogatoria

Desde el momento de entrada en vigor de los efectos del presente Convenio quedan derogados expresamente, y sustituidos por lo en él previsto, todos y cada uno de los contenidos de los convenios colectivos anteriores y sus referencias supletorias, salvo aquellas disposiciones que de forma expresa las partes hayan decidido mantener.

Barcelona, 3 de juliol de 2025.

La directora dels Serveis Territorial a Barcelona, Lidia Frias Forcada.