CONVENIO COLECTIVO CONTACT CENTER

2020-2026

RESUMEN - ARTICULOS MÁS CONSULTADOS

UGT

Oficines i Assegurances
FeSMC CATALUNYA

El presente Convenio colectivo estatal del Sector de Contact Center está suscrito, de una parte, por la Asociación Empresarial «Asociación de Compañías de Experiencia con el Cliente (CEX)» en representación de las empresas del sector y de otra parte por las Organizaciones sindicales CCOO, y FeSMC-UGT, en representación del colectivo laboral afectado por el mismo.

El presente Convenio es de aplicación obligatoria en todo el territorio del Estado Español.

El Convenio con carácter general entrará en vigor, al momento de su firma, retrotrayéndose sus efectos económicos al 1 de enero de 2020, en la forma y con el alcance establecido en el art. 45.

La duración de este Convenio se extenderá hasta el 31 de diciembre del 2026, entendiéndose prorrogado tácitamente de año en año, salvo que el Convenio fuera denunciado por cualquiera de las partes legitimadas para negociarlo, de acuerdo con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición final derogatoria.
A los efectos establecidos en el artículo 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes, tal y como manifiestan en su Preámbulo, acuerdan que el presente Convenio Colectivo Estatal del Sector de Contact Center, sustituye, deroga y deja sin ningún efecto, en su integridad y en toda su extensión, al Convenio Colectivo Estatal para el Sector de Contact Center 2015-2019, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» en fecha 12 de julio de 2017.

FeSMC - UGT Catalunya

ÍNDICE

Artículo 09. Absorción y compensación. 5
Artículo 13. Contratación. 5
Artículo 14. Plazo y procedimiento para el cumplimiento de los porcentajes de contratación. 6
Artículo 15. Contratación a tiempo parcial. 8
Artículo 19. Trabajo a distancia. 8
Artículo 20. Sucesión en caso de finalización de la campaña o servicio a terceras empresas. 11
Artículo 22. Jornada. 13
Artículo 23. Distribución irregular de la jornada 14
Artículo 24. Descansos 15
Artículo 25. Fines de semana 15
Artículo 26. Horarios y turnos 15
Artículo 27. Consolidación de jornada 17
Artículo 28. Desconexión digital 17
Artículo 29. Vacaciones 18
Artículo 30. Permisos retribuidos 18
Artículo 31. Permisos no retribuidos. 19
Artículo 32. Excedencias especiales 19
Artículo 33. Otros tipos de Excedencias 20
Artículo 34. Reducción de jornada por motivos familiares 21
Artículo 45. Incrementos salariales 22
Artículo 48. Complementos del puesto de trabajo 23
Artículo 49. Complementos por festivos y domingos 23
Artículo 50. Plus de nocturnidad 23
Artículo 51. Horas extraordinarias. 23
Artículo 52. Retribución en vacaciones 24
Artículo 53. Plus de transporte 24
Artículo 54. Gastos locomoción y dietas 25
Artículo 55. Protección del embarazo y la lactancia natural 25
Artículo 56. Salud laboral 26
Artículo 57. Pausas en PVD 27
Artículo 68. Garantías para el ejercicio corresponsable de la maternidad y la paternidad 27
Artículo 70. Complementos en los supuestos de incapacidad temporal 29
Artículo 78.Formación a nivel de sector 30
Artículo 79. Información 30
Artículo 80. Periodos de formación previa y formación continua 30
Artículo 83. Horas de la representación legal de los trabajadores 30
Disposición adicional primera. Parejas de hecho 31
Disposición adicional segunda.- Acoso sexual 31
Disposición transitoria primera.- Compensación gastos derivados trabajo a distancia 31
Disposición transitoria segunda.- Tabla de niveles 32
Anexo I - Tabla Salario Base 2022, 2023 y 2024 34
Anexo II - Tabla recargo festivos espciales, domingos, pluses y gastos trabajo a distancia 35-36

FeSMC-UGT Catalunya

FeSMC - UGT Catalunya

Artículo 9. Absorción y compensación.

El personal con retribuciones por encima de las establecidas en el Convenio, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2020, verán incrementadas sus retribuciones anualmente, como mínimo, con el importe que resulte de aplicar la subida salarial pactada sobre el salario Convenio de su nivel, aplicándose este incremento salarial de igual forma que la convenida en el artículo 45, para el resto de personas trabajadoras incluidas dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo. Es decir, no podrán verse afectados por la compensación y absorción salarial y tendrán que aumentar el salario Convenio de su nivel en lo legalmente establecido en Convenio.

Artículo 13. Contratación.

1. Desde el 1 de enero de 2024 las modalidades de contratación en las empresas a las que es de aplicación este Convenio colectivo, de forma conjunta para el personal de estructura como el personal de operaciones, habrán de estar sujetas a los siguientes porcentajes y modalidades de contratación:

a) Al menos el 80% de los contratos de trabajo suscritos por las empresas con su plantilla han de ser contratos indefinidos ordinarios.

b) Como máximo, el 20% de la plantilla de la empresa, podrán estar contratados por cualquiera de las siguientes modalidades contractuales:

– Contratos temporales de las modalidades previstas en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

– Contratos fijos discontinuos del artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, esto es de la modalidad prevista para el desarrollo de la prestación de servicios para las distintas campañas o servicios que forman parte de la actividad de las empresas como los de naturaleza estacional o de temporada.

– Contratación de Empresas de Trabajo Temporal, mediante contratos de puesta a disposición.

2. Los contratos fijos discontinuos a formalizar por las empresas, dentro del porcentaje indicado anteriormente, podrán celebrarse a tiempo parcial como consecuencia de la actividad del sector que necesita, en determinadas funciones, esta particularidad contractual, debiendo justificarse la pertinencia de los mismos y realizarse un censo anual del personal sujeto a esta modalidad contractual, de conformidad con lo previsto en el artículo 16.5 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Igualmente, para las personas trabajadoras contratadas bajo esta modalidad contractual vinculados a campañas y servicios a prestar por las empresas, se establecen los siguientes períodos máximos de suspensión e inactividad cuando esta inactividad se haya producido:

Si el período trabajado por la persona trabajadora es inferior a 360 días cotizados en la empresa, el período de inactividad no podrá exceder de tres meses.

Si el período trabajado es de 360 días a 539 días cotizados en la empresa, el período de inactividad no podrá exceder de cuatro meses.

Si la duración del período trabajado es de 540 días o más cotizados en la empresa, el tiempo de inactividad no podrá exceder de seis meses.

FESMC-UGT Catalunya

4. La empresa que utilice la modalidad de contratos fijos discontinuos vinculados a campañas y servicios creará una bolsa de llamamiento a la que se incorporarán aquellas personas que se encuentren en situación de inactividad. El cambio a situación de inactividad se preavisará tanto a la persona trabajadora como a la RLPT con al menos 15 días de antelación. El llamamiento que habrá de ser a un centro de trabajo en la misma provincia en la que prestaba servicios la persona trabajadora, será preavisado con al menos 7 días de antelación tanto a la persona trabajadora como a la representación legal de las personas trabajadoras, salvo que se acuerde un plazo inferior con la persona trabajadora.
En caso de no incorporación en dicho plazo de siete días se entenderá que la persona trabajadora renuncia a su puesto de trabajo.
Los baremos para entrar en la bolsa y para el llamamiento, en caso de igualdad de condiciones:
Se establecerá un baremo compuesto por tres factores: a) 50% antigüedad, b) 10% formación c) 40% evaluación del desempeño que se aplicará de la siguiente manera:
El llamamiento de las personas trabajadoras que formen parte de la bolsa de personal fijo discontinuo, se realizará en función del turno y jornada. En caso de igualdad de estas condiciones entre dos personas, se procederá al llamamiento de aquella que obtenga mayor puntuación en el baremo anteriormente descrito.
En caso de finalización de contrata sin haber existido un supuesto de subrogación empresarial, las personas contratadas bajo la modalidad contractual de fijos discontinuos, pasarán a situación de inactividad en orden inverso, según el resultado obtenido del cálculo del baremo anteriormente descrito.
Con carácter semestral, ya sea a través de la intranet de las empresas o del modo habitual en el que se publiciten las vacantes, se habrá de informar de las vacantes de carácter fijo ordinario a las personas que se encuentren en esta bolsa, al resto de personas trabajadoras contratadas en esta modalidad contractual y a la representación legal de las personas trabajadoras, al objeto de que puedan formular solicitudes de conversión voluntaria en virtud del procedimiento que se establece en el artículo 14.3 del presente Convenio.

5. La representación legal de las personas trabajadoras será informada, con suficiente antelación al inicio de cada año natural de la bolsa de fijos discontinuos creada en las empresas en los términos del párrafo anterior, así como de un calendario con las previsiones de llamamiento anual y de los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez que se produzcan.

6. Los contratos de la modalidad por circunstancias de la producción a formalizar por las empresas, dentro del porcentaje indicado anteriormente, podrán celebrarse con una duración de hasta nueve meses.

Artículo 14. Plazo y procedimiento para el cumplimiento de los porcentajes de contratación.

1. Los porcentajes en las modalidades en la contratación previstos en el artículo anterior habrán de ser efectivos desde el día 1 de enero de 2024, y todas las contrataciones que se realicen desde esa

FeSMC-UGT Catalunya

fecha han de respetar esos mismos porcentajes.

2. Para el cómputo de los porcentajes del 80% de indefinidos y del 20% restante descritos anteriormente, se tomará la plantilla media de las empresas del año anterior, considerando el total de los días de cotización del conjunto de personal contratado (incluyéndose las personas contratadas con contrato de puesta a disposición), de manera análoga al sistema regulado en el artículo 72.2.b) del Estatuto de los Trabajadores para la elección de los delegados de personal o miembros del Comité de Empresa.

3. La elección del personal al que haya de transformar su contrato en indefinido ordinario, y siempre que la persona afectada lo acepte voluntariamente, se realizará bajo los siguientes criterios: Establecimiento de un baremo sobre tres factores: un 50% sobre la antigüedad; un 10% sobre la formación recibida; y un 40% sobre la valoración del desempeño.

4. La conversión de los contratos en indefinidos ordinarios no podrá suponer, en sí misma, un cambio sustancial de las condiciones básicas del contrato.

5. Durante el primer trimestre de cada año, las empresas facilitarán, en formato hoja de cálculo editable a las secciones sindicales estatales o, en su defecto, a las secciones sindicales con representación unitaria en la empresa una relación nominal de la plantilla de toda la empresa y de todos los centros de trabajo. Esta relación nominal de personas trabajadoras contendrá obligatoriamente, al menos, la siguiente información:

Nombre y apellidos.
Categoría profesional.
Antigüedad en la empresa.
Tipo de contrato.
Centro de trabajo.
Campaña o servicio.

6. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 42.3 del Estatuto de los Trabajadores, el personal de operaciones de la empresa de Contact Center, contratista o subcontratista, debe ser informado por escrito de la identidad de la empresa principal para la cual esté prestando servicios en cada momento, y que habrá de ser facilitada antes del inicio de la respectiva prestación de servicios, e incluirá el nombre o razón social de la empresa principal, su domicilio social y su número de identificación fiscal.

7. Igualmente la empresa de Contact Center contratista o subcontratista deberá informar a la representación legal de sus personas trabajadoras de la identidad de las empresas principales para las que se van a prestar servicios, así como el objeto y duración de la contrata, lugar de ejecución de la misma, relación detallada de los trabajos que se comprometen en el mismo con el cliente, horarios de prestación de servicios: días y horarios; dimensionamiento inicial del personal adscrito a la campaña o servicio; número de personas trabajadoras que serán ocupadas por la empresa de Contact Center en centros de trabajo de la empresa principal y medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales y cualquier otra circunstancia que tenga relación con la prestación laboral. Asimismo, se entregará la misma información en caso de sucesivas renovaciones y sus modificaciones si las hubiere.

Las empresas están obligadas a entregar dicha información en el plazo máximo de

FeSMC-UGT Catalunya

tres días, computados desde el inicio de la campaña, para aquellas de duración prevista inferior a tres meses; cuando la duración prevista de la campaña supere los tres meses, el plazo máximo para entregar la información será de un mes computado, también, desde la fecha de inicio de la misma.

Artículo 15. Contratación a tiempo parcial.

En los contratos a tiempo parcial se tomará como referencia la jornada semanal. En todo lo restante se estará a lo dispuesto por la legislación vigente en cada momento. y de 39 horas semanales de trabajo efectivo.

Artículo 19. Trabajo a distancia.

1. Se reconoce el trabajo a distancia y el teletrabajo como una forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de las personas trabajadoras o en el lugar elegido por estas mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.
2. Siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia y en el presente convenio, se entenderá que es regular el trabajo a distancia aquél que se preste en un periodo de referencia de tres meses, en un mínimo de treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.
3. Esta forma de organización del trabajo es voluntaria para las empresas y las personas trabajadoras, regulándose con cada una de ellas mediante la suscripción de un Acuerdo individual de trabajo a distancia. Dicho acuerdo tendrá como contenido mínimo el previsto en el artículo 7 de la Ley 10/2021, de trabajo a distancia, y no podrá contravenir lo dispuesto en dicha Ley ni en el presente convenio.
4. La realización del trabajo a distancia podrá ser reversible por voluntad de la empresa o de la persona trabajadora. La reversibilidad podrá producirse a instancia de la empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de 20 días naturales.
5. Porcentajes de plantilla en situación de trabajo a distancia
a) Hasta un máximo del 30% de la plantilla de las empresas, cualquiera que sea su forma de contratación, podrá prestar servicios en régimen de trabajo a distancia el 100% de su jornada de trabajo.
Excepcionalmente, aquellas empresas que tengan un porcentaje del 70% o más de personas con discapacidad reconocida igual o superior al 33% en su plantilla podrá acordar con su representación legal de personas trabajadoras unos porcentajes superiores de teletrabajo para este colectivo.
b) Sin perjuicio del porcentaje anterior, las empresas podrán ofrecer a la totalidad de las personas trabajadoras, la prestación de servicios en la modalidad de trabajo a distancia híbrido. Este sistema híbrido consistirá en la posibilidad de realizar la prestación de servicio en régimen de teletrabajo, si bien será necesario el trabajo presencial durante al menos 9 días al trimestre, de los cuales al menos 2 de ellos habrán de ser en el mismo mes

FeSMC-UGT Catalunya

natural de cada uno de los tres meses que conforman los trimestres.

Para la ejecución del trabajo a distancia híbrido, con tres meses de anticipación se trasladará su planificación trimestral a cada persona trabajadora en este régimen así como a la representación legal de las personas trabajadoras.

Esta planificación de la presencialidad podrá ser objeto de modificación con un mes de antelación, a un máximo del 20% de la plantilla que se encuentre sujeta a este régimen. Dicho porcentaje de plantilla deberá ser informado a la fecha de publicación de la planificación y su afectación se determinará de forma rotativa. Por tanto, el personal que haya sido afectado por una modificación no podrá volver a estarlo hasta que no haya sido incluido en dicho porcentaje todo el personal del servicio. De producirse finalmente, la modificación le será notificada por escrito a la persona trabajadora con al menos 30 días de antelación.

6. Las personas que realicen su trabajo a distancia, ya sea en régimen de trabajo a distancia en el 100% de su jornada o en el denominado trabajo a distancia híbrido, estarán asignadas a un centro de trabajo de su provincia de residencia o provincias limítrofes.

En caso de no existir centro de trabajo en la provincia de residencia o limítrofes de la persona que teletrabaja, la empresa debe garantizar el derecho al teletrabajo del 100% de su jornada durante toda la duración de su relación contractual, incluyendo a este personal dentro del cómputo máximo establecido para esta modalidad de teletrabajo descrita en el párrafo primero del apartado 5.a. anterior.

La empresa que de conformidad con lo previsto en el artículo 20 de este Convenio colectivo, se subrogue en un servicio y en una de las localidades en las que exista subrogación de personas no tenga centro de trabajo, podrá, durante nueve meses desde la fecha de adjudicación definitiva del servicio, acordar el teletrabajo en el 100% de la jornada de toda la plantilla, no afectando en tal caso al límite del 30% previsto en el apartado 5 anterior, siendo obligatorio que durante dicho plazo la empresa cree un código de cotización de dicha provincia a la Seguridad Social, que será efectivo desde la subrogación. Finalizado el plazo de 9 meses, la empresa deberá tener un centro de trabajo físico en la provincia, salvo que las personas trabajadoras de ese centro de trabajo formen parte del porcentaje de trabajo a distancia a tiempo completo previsto en el apartado 5 de este artículo.

7. Dotación de medios y compensación de gastos.

Las personas trabajadoras a las que les sea de aplicación lo previsto en la Ley 10/2021 tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado de todos los medios y herramientas para el ejercicio del trabajo a distancia concertado.

De conformidad con lo establecido en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, en el caso de personas trabajadoras con discapacidad, las empresas asegurarán que tales medios y herramientas, incluidos los digitales, sean universalmente accesibles, para evitar cualquier exclusión por esta causa.

Asimismo, se garantizará la atención precisa en el caso de dificultades técnicas.

Las empresas dotarán de silla ergonómica a la persona trabajadora si la solicita y además de aquellos otros elementos que sean indicados en su caso por la legislación vigente o por el servicio de

FESMC-UGT Catalunya

prevención de riesgos laborales de las empresas.

Las empresas no podrán utilizar herramientas, aplicaciones o dispositivos de las personas trabajadoras que no sean facilitadas por la propia empresa. En el caso de que fuera necesario un sistema de doble factor de autenticación, la empresa deberá facilitar las herramientas y medios necesarios para su uso. Como caso excepcional y exclusivamente para esta finalidad, si la persona trabajadora rechaza la herramienta facilitada por la empresa, podrá dar su consentimiento al uso de dispositivos o herramientas de su propiedad.

Cuando la persona retorne al trabajo presencial a jornada completa deberá reintegrar a las empresas todos los medios materiales puestos a su disposición.

8. Las empresas dotarán a las personas teletrabajadoras de un correo corporativo o de un sistema electrónico de comunicación sustitutivo, que permita el envío y recepción de textos y archivos en formato «jpg» y «pdf», y que tenga un formato exportable, que podrá ser utilizado igualmente por la representación legal de las personas teletrabajadoras, con el respeto de las normas internas de funcionamiento de dichos sistemas. Estas normas internas no podrán limitar la normal comunicación entre plantilla y representación legal de las personas trabajadoras en las empresas.

Dicho correo electrónico o sistema electrónico sustitutivo, deberá ser facilitado a la Representación legal de las personas trabajadoras en el momento de su creación. El sistema a utilizar permitirá envío con copia y con copia oculta.

9. Por la totalidad de los gastos restantes que por cualquier concepto, incluyendo la conexión a internet, pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia percibirá la siguiente cantidad:

– En el año 2023, las personas trabajadoras con jornadas semanales de 30 horas o superiores, se les abonarán 1,22 euros por día trabajado en esa modalidad.

– En el año 2023, a las personas trabajadoras con jornadas semanales inferiores a 30 horas, se les abonarán 0,96 euros por día trabajado en esa modalidad.

Los importes anteriores corresponden al año 2023 y se actualizarán anualmente, desde el 1 de enero de 2024, conforme con los incrementos de las tablas salariales.

Los atrasos correspondientes al periodo comprendido entre el 29 de noviembre de 2022 y el 31 de diciembre de 2022 se abonarán conforme a lo establecido en la disposición transitoria primera.

10. La empresa deberá entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones. Esta copia se entregará por la empresa en un plazo de diez días desde su formalización a la representación legal de las personas trabajadoras, que la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

La empresa identificará de manera expresa en los censos de plantilla, que se facilitaran a la RLPT de forma trimestral, a las personas que trabajen a distancia, incluyendo centro de trabajo al que están adscritas y porcentaje de distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia.

FeSMC UGT Catalunya

Artículo 20. Sucesión en caso de finalización de la campaña o servicio a terceras empresas.

1. Cuando finalice la campaña o servicio contratado como consecuencia de la extinción del contrato mercantil que la fundamentaba, y la empresa o Administración principal volviera a adjudicar y/o sacar a concurso la misma campaña, o servicio o de características similares, a la finalizada, será de aplicación los efectos del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores sobre subrogación de empresas con los derechos y responsabilidades que ello implica.

Igualmente, se presumirá que existe un supuesto subrogatorio con los efectos del párrafo anterior, cuando la empresa principal o Administración extinga el contrato mercantil y adjudique la campaña o servicio de forma parcial a varias empresas cesionarias, o cuando el cliente principal extinga el contrato mercantil de la campaña o servicio para internalizar el objeto principal de dicha campaña.

2. Sin perjuicio de la aplicación de la normativa legal y a los efectos de un ordenado y efectivo traspaso de las personas trabajadoras de la empresa cedente a la empresa cesionaria, la empresa que sea nueva adjudicataria de la campaña o servicio se lo notificará de manera fehaciente a la empresa cesionaria en un plazo de cinco días hábiles desde la notificación por la empresa principal de la concesión de la campaña o servicio.

Con una antelación mínima de quince días hábiles a la fecha efectiva del traspaso de la plantilla a subrogar, salvo que ello no sea posible por causa de la fecha de adjudicación de la nueva campaña o servicio por la empresa principal, la empresa cedente trasladará a la empresa cesionaria la siguiente información en soporte informático que permita su tratamiento:

a) Número de personas trabajadoras asignadas a la campaña o al servicio que constituyen la unidad productiva autónoma a subrogar. A estos efectos la unidad productiva autónoma estará conformada por el personal, y en su caso los medios, susceptibles de poder disgregarse de la empresa y de actuar de modo autónomo para la campaña o servicio objeto de traspaso, aunque haya de dotársele de aquellos soportes, complementarios de la actividad autónoma y complementaria, que recibía de la empresa en la que estaba incorporada.

b) Se entenderá que el personal que conforma la unidad productiva autónoma es aquel que lleve adscrito a la campaña o servicio y realice sus funciones en la misma al menos durante los seis meses anteriores a la finalización de la campaña o servicio, así como las personas de nuevo ingreso que hayan sido contratadas para dicha campaña o servicio y hayan trabajado exclusivamente para ella.

c) Asimismo, formarán parte de la unidad autónoma a subrogar las personas trabajadoras que en el momento del cambio de la titularidad tuvieran suspendido su contrato de trabajo por cualquier tipo de excedencia, incapacidad temporal o cualquier otras causas suspensiva del contrato de trabajo siempre que las mencionadas personas trabajadoras estén adscritas a la campaña o servicio o hayan realizado su actividad efectiva en la misma durante al menos los seis meses anteriores a la finalización de la campaña o servicio, computándose a éstos efectos los períodos que hayan

FESMC-UGT Catalunya

permanecido en los supuestos suspensivos de la relación laboral.

d) La documentación a facilitar por la empresa cedente a la empresa cesionaria en los plazos indicados anteriormente, será la siguiente:

1. Certificación actualizada del organismo competente de estar al corriente de pago tanto a la Seguridad Social como a la Agencia Tributaria.
2. Copia de las doce últimas nóminas mensuales del personal afectado y resumen en formato editable de los resúmenes de nómina de ese período.
3. Boletines de cotización a la Seguridad Social correspondientes a la relación nominal de las personas afectadas correspondiente a los seis últimos meses.
4. Relación de personal afectado con las siguientes especificaciones:

– Nombre y apellidos.
– Número del DNI.
– Domicilio de la persona y datos de contacto.
– Copia de su contrato de trabajo y antigüedad en la empresa, si la reconocida es anterior.
– Modalidad del contrato, determinando la situación en que se encuentra la relación laboral y su acreditación.
– Si posee la condición de representante legal o sindical y fecha de su nombramiento y finalización del cargo si lo ha sido en el último año.
– Percepciones anuales de la persona por todos los conceptos.
– Número de afiliación a la Seguridad Social.
– Estado civil y número de hijos a su cargo.
– Calendario de vacaciones especificado por personas y referente al año en curso.
– Condiciones ad personam, en el caso de su existencia, o pactos colectivos que afecten al personal a traspasar.
– Información sobre la situación derivada de la protección a la maternidad, paternidad, incapacidad temporal y excedencias.

A estos efectos durante los seis primeros meses de vigencia del Convenio se elaborará un formato estandarizado con los datos anteriores para que sea utilizado en los supuestos de subrogación de plantilla.

3. La empresa saliente extenderá un documento en el que se haga constar la liquidación de partes proporcionales correspondientes a las pagas extraordinarias, y en su caso de los haberes de las personas trabajadoras al momento de producirse la sucesión de las empresas, incluido el artículo 52 del Convenio firmando la misma al final de dicho documento, e implicando en dicha firma su particular responsabilidad por la veracidad de lo que en el mismo se expresa.

Respecto a las vacaciones, la empresa cedente y cesionaria liquidarán las mismas entre ellas, teniendo las personas trabajadoras derecho al disfrute y retribución de las mismas en la nueva adjudicataria, manteniendo el calendario de vacaciones acordadas.

4. Las obligaciones formales para facilitar la subrogación de las personas trabajadoras de la empresa cedente a la empresa cesionaria, atendiendo a las particularidades y el número de personas que son objeto de traspaso de la campaña o servicio a subrogar y con la finalidad del ordenado traspaso, serán realizadas por las empresas, aun cuando la empresa cesionaria no tenga como actividad principal el ámbito funcional del Convenio.

FeSMC-UGT Catalunya

5. La representación legal de las personas trabajadoras del centro o de los centros de trabajo al que estén afectos las personas a subrogar serán informadas por la empresa cedente y cesionaria del traspaso de las personas trabajadoras en los términos previstos en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, la empresa cedente remitirá a su representación legal de las personas trabajadoras un listado nominativo de las personas a traspasar con al menos quince días de antelación a la fecha de efectos de la transmisión, o en plazo inferior si ello no sea posible por causa de la fecha de adjudicación de la nueva campaña o servicio.

6. Los representantes legales de las personas trabajadoras de las campañas o servicios afectados por la subrogación, a los efectos del mantenimiento de su cargo representativo, podrán optar, en el plazo de siete días naturales desde la comunicación fehaciente de la subrogación, por su traspaso a la empresa cesionaria con mantenimiento de su condición de representante hasta la finalización de su mandato, salvo que se celebren elecciones a representante de personas trabajadoras con anterioridad o permanecer en la empresa cedente con el mantenimiento de su cargo representativo.

Asimismo, si la representación legal de las personas trabajadoras de un centro de trabajo cuya plantilla va a ser traspasada por subrogación en su totalidad, optara por permanecer en la empresa cedente serán trasladados por la empresa a otro centro de trabajo; en caso de no aceptar el traslado la persona representante legal de las personas trabajadoras, en el plazo de cuarenta y ocho horas desde la comunicación fehaciente de la subrogación, tendrá que formar parte necesariamente de la plantilla a subrogar.

Artículo 22. Jornada.

Durante la vigencia del presente Convenio, incluida en su caso la prórroga o ultraactividad, la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en cómputo anual será de mil setecientas sesenta y cuatro horas, y de 39 horas semanales de trabajo efectivo.

Para aquellas empresas que, incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio y que, por aplicación de un convenio colectivo de distinto ámbito, abonen a sus trabajadores y trabajadoras un salario inferior a lo previsto en este convenio sectorial para su grupo y nivel la jornada anual máxima para dichas empresas será de 1597 horas de trabajo efectivo para las personas trabajadoras contratadas a tiempo completo y la parte proporcional para aquellas personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entiende que una empresa abona un salario inferior, cuando la retribución bruta total anual por todos los conceptos salariales que establezca dicho convenio colectivo de distinto ámbito conforme a la clasificación profesional de la persona trabajadora, sea inferior a la retribución anual bruta que percibiría la persona trabajadora por todos los conceptos aplicables al grupo profesional y nivel (anexo I del Convenio) así como por los conceptos regulados en el anexo II que le corresponderían conforme al presente Convenio y que se encuentren vigentes en cada momento.

Aquellas empresas que vinieran realizando una jornada máxima en cómputo anual inferior a la establecida en

FESMC-UGT Catalunya

el presente Convenio mantendrán como condición más beneficiosa la jornada actual, sin perjuicio de que también les resultará de aplicación lo dispuesto en los dos párrafos anteriores cuando el salario anual total resulte inferior al establecido en el presente Convenio.

De conformidad con lo establecido en el párrafo tercero del artículo 4 del presente Convenio, la regulación en materia de jornada recogida en el presente artículo tendrá carácter de norma exclusiva y excluyente.

Las jornadas de trabajo, a partir del 1 de enero de 2024, habrán de respetar los siguientes porcentajes:

– Como mínimo el 30% de la plantilla de las empresas estarán en jornadas a tiempo completo conforme con el Convenio colectivo.

– Como máximo, el 30% de la plantilla de las empresas podrán estar contratadas en jornadas inferiores a 30 horas semanales.

El cómputo de los porcentajes anteriores se llevará a efecto sobre la media de la plantilla de las empresas del año anterior, a cuyos efectos la misma se calculará sobre los días de cotización del personal contratado en la empresa, de manera análoga al sistema regulado en el Estatuto de los Trabajadores a efectos de elección de los delegados de personal o miembros del Comité de Empresa.

Las situaciones de reducción de jornada por guarda legal computarán en su jornada de origen.

Anualmente se elaborará el calendario laboral en el que deberán figurar los turnos existentes en el centro de trabajo, incluyéndose un anexo de los horarios especiales que puedan pactarse en cada centro de trabajo. Un ejemplar del mismo se expondrá en un lugar visible en cada centro de trabajo.

Artículo 23. Distribución irregular de la jornada.

El número de horas semanales de trabajo efectivo no podrá ser superior a 48 horas durante la vigencia de este Convenio.

La distribución irregular diaria y semanal de la jornada deberá ajustarse mensualmente, de tal forma que, en dicho periodo no podrán realizarse más horas de las que se establecen en el cómputo semanal. A tales efectos habrá que considerar los días festivos existentes en el mes. El ajuste mensual se realizará en la primera semana del mes siguiente.

En el caso de los contratos a tiempo parcial con jornada superior a 30 horas semanales, el límite semanal para la distribución irregular señalado en el apartado anterior, deberá ajustarse proporcionalmente a su jornada sin que supere el número de horas mensuales proporcionales sobre la jornada completa.

Quienes tengan un contrato a tiempo parcial y una jornada igual o inferior a 30 horas semanales, no podrán superar dicha jornada semanal cuando se distribuya irregularmente.

El descanso semanal podrá acumularse por periodos de hasta catorce días, dentro de los cuales siempre habrá un descanso mínimo de tres días, siendo el límite máximo de trabajo sin descanso de ocho días.

Aquellas empresas que vinieran realizando un límite máximo menor, sin descanso, lo mantendrán como condición más beneficiosa.

No obstante, las personas trabajadoras disfrutarán, en cada periodo de siete días, como mínimo de un día de descanso, de los tres correspondientes a cada periodo de 14 días.

FeSMC UGT Catalunya

Por acuerdo individual o colectivo se podrá establecer otro sistema de libranza.

Artículo 24. Descansos.

Cuando la jornada diaria tenga una duración continuada, o cualquiera de los tramos si es jornada partida, de entre cuatro o más horas e inferior a seis horas, existirá un descanso de diez minutos, considerados como tiempo de trabajo efectivo; de la misma forma, si la jornada diaria de duración continuada, o cualquiera de los tramos si es jornada partida, fuera entre seis y ocho horas, dicho descanso será de veinte minutos considerados como tiempo de trabajo efectivo. Si, finalmente, la jornada diaria tuviera una duración continuada, o cualquiera de los tramos si es jornada partida, superior a ocho horas, el descanso será de treinta minutos considerados así mismo como tiempo de trabajo efectivo.
Corresponderá a la empresa la distribución, y forma de llevar a cabo los descansos establecidos anteriormente, organizándolos de modo lógico y racional en función de las necesidades del servicio, sin que los descansos puedan establecerse antes de haber transcurrido dos horas desde el inicio de la jornada, ni después de que falten noventa o menos minutos para la conclusión de la misma.

Artículo 25.- Fines de semana.

Se garantizará a cada persona contratada el disfrute de dos fines de semana al mes.
Con el objeto de respetar el número de fines de semana libres obligatorios, el fin de semana que coincida en dos meses se computará en el mes que coincida con el sábado. A estos efectos se considera como fin de semana el periodo de 48 horas comprendido entre las cero horas del sábado y las veinticuatro horas del domingo.

Artículo 26. Horarios y turnos.

1.- Las personas contratadas estarán obligatoriamente adscritas a uno de los turnos de mañana, tarde, partido o noche.
Se fijan como bandas horarias para cada turno las siguientes:

- Turno de mañana: no podrá comenzar antes de las 07:00 horas ni terminar después de las 16:00 horas.
- Turno de tarde: no podrá comenzar antes de las 15:00 horas, ni terminar después de las 24:00 horas.
- Turno noche: no podrá comenzar antes de las 22:00 horas, ni terminar después de las 08:00 horas.
- Turno partido: no podrá comenzar antes de las 09:00 horas, ni terminar después de las 20:00 horas; en este turno no podrá mediar entre el final de la primera parte y el principio de la segunda, más de dos horas, sin perjuicio de acuerdo, individual o colectivo. Se recomienda, no obstante, que este tiempo máximo se acorte. Este turno no podrá aplicarse al personal con jornada igual o inferior a 30 horas semanales.

2.- Con el fin de fomentar la contratación a tiempo completo, las partes firmantes acuerdan establecer dos nuevos turnos donde podrá adscribirse únicamente personal a tiempo completo y con jornada continuada.

- Intensivo mañana: no podrá comenzar antes de las 9:00 ni finalizar después de las 18:00.

Federació UGT Catalunya

• Intensivo tarde: no podrá comenzar antes de las 12:00 ni finalizar después de las 21:00.

En aquellas campañas en las que se establezca alguno de estos turnos y exista personal con contrato a tiempo parcial este tendrá preferencia sobre el personal de nueva incorporación para convertir su jornada a tiempo completo, siempre de forma voluntaria.

De la misma forma, si hubiera personal con contratos indefinidos de jornadas parciales de otras campañas, que cumpla los requisitos necesarios para el puesto y estuviera interesado en la ampliación de la jornada y la incorporación a este turno, tendrán también preferencia sobre las nuevas contrataciones.

Las empresas publicarán la posibilidad de adscribirse a estos turnos con el objeto de acreditar que, antes de realizar cualquier contratación externa para estos turnos, se ha ofrecido la posibilidad al resto de la plantilla de la campaña con contrato a tiempo parcial.

La adscripción a cualquiera de los nuevos turnos deberá llevarse a cabo mediante acuerdo por escrito entre la empresa y la persona interesada.

3.- Las empresas publicarán los horarios de trabajo con al menos 14 días de antelación a la fecha de inicio de tales horarios. En aquellas empresas en las que la publicación de los horarios sea mensual, solo el horario correspondiente a la primera semana se podrá publicar con una antelación de 7 días.

Solo se podrán modificar los horarios, dentro de las bandas fijadas, de un máximo del 20% de la plantilla, con una semana de antelación.

A tal efecto, este 20% de la plantilla deberá ser informado de dicha circunstancia a la fecha de publicación de los horarios y se determinará de forma rotativa. Por tanto, el personal que haya sido incluido en este porcentaje no podrá volver a figurar hasta que no haya sido incluido todo el personal de la campaña en dicho porcentaje. De producirse finalmente, la modificación del horario le será notificada por escrito al trabajador o trabajadora.

Las empresas de manera mensual facilitarán a la representación unitaria y sindical el listado nominal de los horarios de trabajo, así como el detalle de las modificaciones posteriores y el listado del personal designado para cubrir las modificaciones en cada periodo.

En los casos en que la campaña o servicio sea de recepción, y se inicie por primera vez, durante el primer mes, y dentro de las bandas señaladas, se conocerá el horario con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

En los supuestos en los que la campaña o servicio tenga establecido en origen un horario de ejecución que no permita la utilización de los turnos y de las bandas horarias fijadas, la empresa, previa acreditación del hecho objetivo, podrá acordar con la representación legal de los trabajadores el establecimiento de bandas distintas. Este acuerdo deberá reflejarse en todo caso por escrito.

Por acuerdo colectivo con la representación legal de las personas trabajadoras, que constará por escrito, podrán ampliarse las bandas horarias establecidas.

Mediante acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, cuyo pacto constará por escrito, se podrán establecer turnos rotativos al amparo de lo dispuesto en el artículo 36.3 del Estatuto de los Trabajadores.

FESMC-UGT Catalunya

Si por una empresa se demandara la ampliación de las bandas horarias establecidas en el Convenio, en función de necesidades especiales argumentadas, y no se hubiera alcanzado acuerdo colectivo con la representación legal de las personas trabajadoras, aquella o estos podrán pedir la mediación de la Comisión Paritaria de interpretación del Convenio.

Artículo 27. Consolidación de jornada.

En el supuesto de pactos individuales de ampliaciones temporales de jornada, se consolidará la media de las horas ampliadas durante cada año natural, siempre que el número de días con jornada ampliada alcance los 110 días, de forma continua o discontinua.
La media de ampliaciones a consolidar se realizará con la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Suma n.º de horas ampliadas diarias año natural - horas ampliadas en periodo vacacional}}{330 \text{ días}}$$

Se computarán a estos efectos el periodo de ampliación, a excepción de los días de incapacidad temporal por contingencias comunes y periodos de suspensión temporal de la relación laboral distintas de las suspensiones por nacimiento, riesgo para el embarazo y la lactancia natural.
Una vez obtenido el resultado de la fórmula anterior, la consolidación se realizará por horas completas, de tal forma que si el resultado fuera inferior a uno no se consolidará y si el resultado fuera igual o superior a uno, se consolidará utilizando la regla del redondeo, al alza o a la baja, para las fracciones de hora.
Dicha consolidación se hará efectiva en el mes de enero del ejercicio siguiente, y será voluntaria para la persona trabajadora.
Cuando se produzca una nueva contratación no se podrá acordar la ampliación de jornada prevista en el contrato de trabajo en los primeros 30 días del contrato, salvo que por necesidades imprevistas, la empresa justifique debidamente a la representación social y con carácter anticipado las circunstancias de dichas ampliaciones.
En el mes de enero del año natural, se informará a la Representación legal de las personas trabajadoras mediante hoja de cálculo editable de las ampliaciones realizadas debidas a este artículo, de manera nominal y con el detalle diario.

Artículo 28. Desconexión digital.

1. Conforme con lo dispuesto en los artículos 88 de la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y 20.bis del Estatuto de los Trabajadores, se reconoce a las personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital, con el objetivo de garantizar, fuera del tiempo de trabajo, el respeto de los descansos, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar, y promover un equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.
2. El ejercicio de este derecho atenderá 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 sujetará a lo acordado entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras.
3. Las empresas, previa audiencia de los representantes de las personas trabajadoras, elaborarán una política

FASIC - UGT Catalunya

interna dirigida a las personas trabajadoras, 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 29. Vacaciones.

Las vacaciones serán de treinta y dos días naturales.
Se podrán dividir en periodos de 7 días continuados, debiéndose disfrutar en periodo estival, preferentemente, al menos 14 días continuados, respetando las necesidades del servicio.
Podrán disfrutarse cuatro días sueltos, bien de forma separada o conjuntamente, cualquier día laborable del año, de común acuerdo entre empresa y solicitante.
Las vacaciones comenzarán siempre en día laborable para la persona interesada.
El periodo de disfrute de vacaciones se fijará de común acuerdo entre el empresario y la persona interesada, quien conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute de las vacaciones.
Quienes tengan contratos temporales inferiores a un año disfrutarán de los días de vacaciones que les correspondan, proporcionalmente, en función de la duración de su contrato. Si por cualquiera causa ajena a la voluntad de las partes no se hubiera disfrutado período vacacional durante la vigencia del contrato se abonará la compensación económica correspondiente en la liquidación de haberes a la finalización de su relación laboral.
Las personas con más de un año de actividad laboral se regirán por el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.
Si la persona contratada causara baja antes del 31 de diciembre del año en que haya disfrutado las vacaciones se le descontará de la liquidación correspondiente el importe de los días disfrutados en exceso.
Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refieren los párrafos anteriores coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 30. Permisos retribuidos.

1.- El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, y desde que ocurra el hecho causante, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:
a) Quince días naturales en caso de matrimonio, contados a partir del primer día laborable para la persona trabajadora en que se produzca el hecho causante.
b) Tres días naturales en caso de accidente, enfermedad grave u hospitalización, o intervención quirúrgica

FESMC-UGT Catalunya

sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que serán disfrutados de forma continuada dentro de los diez días naturales, contados a partir del primer día laborable para la persona trabajadora en que se produzca el hecho causante, inclusive.

c) Cuatro días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge, padre, madre, padres políticos, madres políticas, hijos, hijas, hermanos y hermanas; contados a partir del primer día laborable para la persona trabajadora en que se produzca el hecho causante.

d) Dos días naturales en caso de fallecimiento, de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad; contados a partir del primer día laborable para la persona trabajadora en que se produzca el hecho causante.

e) En los supuestos contemplados en los anteriores apartados b) y c), cuando se necesite hacer un desplazamiento de 200 kilómetros o superior, los permisos aumentarán un día más de lo señalado en cada caso. En el apartado d) cuando se tenga que realizar un desplazamiento de 200 kilómetros o superior el permiso será de cuatro días.

f) Dos días naturales por traslado del domicilio habitual que no serán acumulables a la licencia por matrimonio; contados a partir del primer día laborable para la persona trabajadora en que se produzca el hecho causante.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona afectada a la situación de excedencia forzosa, con derecho a recuperación del puesto de trabajo cuando finalice la obligación del cumplimiento del deber de carácter público y personal. Si la persona afectada recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

h) Un día natural por matrimonio de padre o madre, hijo, hija, hermana o hermano, en la fecha de celebración del evento.

En todo caso, los permisos retribuidos regulados en los apartados anteriores han de ser disfrutados de forma continuada.

2.- El personal tendrá derecho al uso de hasta 35 horas retribuidas al año, para asistir a consultas de médicos de la Seguridad Social, debiendo avisar con la mayor antelación posible y debiendo presentar la justificación oportuna. No obstante ello, las personas afectadas procurarán adaptar, cuando así resulte posible, sus horas de visitas médica a sus tiempos de descanso.

Artículo 31. Permisos no retribuidos.

Quienes tengan a su cargo hijos o hijas menores de nueve años, o ascendientes mayores de sesenta y cinco años, dispondrán del tiempo necesario para acompañarles a las consultas médicas oportunas, previo aviso y justificación.

Artículo 32. Excedencias especiales.

Quienes tengan una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrán derecho a disfrutar de una excedencia especial sin sueldo por un máximo de un mes y por una sola vez al año. Alternativamente,

FeSMC UGT Catalunya

dicha excedencia especial podrá ser fraccionada en dos periodos máximos de quince días naturales, uno en cada semestre del año. En este último caso el periodo de excedencia podrá ser de quince días o inferior. A la finalización de esta excedencia la incorporación al puesto de trabajo se efectuará de manera inmediata y sin que sea necesaria la existencia de vacante.

Las excedencias especiales por una duración de 7 días o menos no conllevarán liquidación de ningún concepto.

Las empresas, no obstante, podrán denegar la concesión de estas excedencias especiales cuando, en las mismas fechas para las que se solicite el disfrute, tengan concedido el ejercicio de tal derecho el siguiente número de personas:

– Empresas de 20 o menos personas en plantilla: una persona.
– Empresas de 21 a 50 personas en plantilla: dos personas.

Artículo 33. Otros tipos de Excedencia.

1. Voluntaria o forzosa.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

1.1 La forzosa: Que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

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

2. Excedencia por cuidado de familiares.

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

2.2 También se tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de parientes de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen actividad retribuida.

2.3 Estas excedencias cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual. No obstante, si dos o más personas contratadas por la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

2.5 El periodo de permanencia en situación de excedencia, conforme a este

FeSMC - UGT Catalunya

artículo, será computable a efectos de antigüedad, y la persona afectada tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo o nivel equivalente. No obstante, cuando la persona afectada forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Artículo 34. Reducción de la jornada por motivos familiares.

1. Por lactancia de un hijo o hija menor de nueve meses, se tendrá derecho a una hora de ausencia al trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones. Voluntariamente, se podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada, con la misma finalidad, en media hora si coincide con el comienzo y el final de la jornada o en una hora si dicha reducción se concentra al principio o al final de su turno de trabajo.
Este derecho podrá ser acumulado, fuere cual fuere la modalidad de contratación, en jornadas completas y sustituirlo por 15 días naturales a disfrutar de forma ininterrumpida e inmediatamente después del periodo de la suspensión del contrato por maternidad. En el supuesto de parto múltiple estos derechos se incrementarán proporcionalmente, de tal forma que se tendrá derecho a una hora de ausencia al trabajo, o media hora de reducción de jornada, o una hora si dicha reducción se concentra al principio o al final de su turno de trabajo, o 15 días de descanso ininterrumpido, por cada hijo o hija, a disfrutar en los términos los previstos para el supuesto de parto sencillo.
2. Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo alguna persona menor de doce años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.
3. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un pariente, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.
4. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual. No obstante, si dos o más personas contratadas por la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.
5. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras

FeSMC UGT Catalunya

formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y la representación de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.
6. En los casos de nacimientos de hijos o hijas prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.
7. Quienes tengan necesidad de hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, podrán solicitar adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas y productivas de la empresa.
En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.
Las empresas atenderán las solicitudes referidas en el presente artículo conforme al procedimiento descrito en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 45. Incrementos salariales.

Las tablas que se incorporan como anexo de este Convenio, son el resultado de los incrementos salariales pactados para los años 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, estructurados conforme a los siguientes puntos:

Año 2020: 0.
Año 2021: 0.
Año 2022: 3,5%.
Año 2023: 3,5%.
Año 2024: 3%.
Año 2025: IPC cerrado año anterior (mínimo 1% tope 3,5%).
Año 2026: IPC cerrado año anterior + diferencial 0,5% (mínimo 1% - tope 3,5%).

Las tablas salariales correspondientes a los años 2025 y 2026 serán elaboradas por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo en los 15 días siguientes a la publicación oficial del IPC real del año anterior.
Con efecto de 1 de enero de 2024 se eliminan los niveles 11 y 12 de la tabla de salario base, incluyéndose tales niveles en el nivel 10 (a denominar a partir de ese momento Teleoperador/a u Operador/a).
Asimismo, con efecto de 1 de enero de 2024 y como consecuencia de la eliminación de los niveles 11 y 12, los puestos de trabajo que integran el Grupo E previstos en el artículo 41 del presente convenio se unificarán en un único puesto, a denominar a partir de ese momento Personal de Oficios Propios, incluido en el nivel 10.

Fesmc-UGT Catalunya

Artículo 48. Complementos del puesto de trabajo.

Plus de idiomas: Es el que percibe aquel personal de operaciones al que se exija para el desarrollo de su actividad la utilización de uno o más idiomas extranjeros, o la utilización de una o más lenguas cooficiales del Estado Español fuera de la Comunidad Autónoma, donde esté reconocida dicha cooficialidad.
La cuantía mensual de este plus a jornada completa será el establecido en las tablas salariales anexas.
Para los contratos con jornada parcial, el plus se percibirá proporcionalmente a la jornada contratada, con independencia del tiempo de utilización del idioma o lengua durante la misma.

Artículo 49. Complementos por festivos y domingos.

1.- Quien preste sus servicios en cualquiera de los 14 días festivos anuales, con independencia de la compensación de un día libre retribuido, percibirá los recargos que se establecen en las tablas anexas a este Convenio.
2.- Tendrán la consideración de festivos especiales, los siguientes:

- El día 25 de diciembre.
- El día 1 de enero.
- El día 6 de enero.

Dichos días se complementarán con los recargos contenidos en las tablas anexas, con independencia de la compensación de un día libre retribuido.
También tendrán la consideración de festivos especiales los días 24 y 31 de diciembre a partir de las 20:00 horas, complementándose con los recargos contenidos en las tablas anexas, no estableciendo compensación alguna con descanso.
3.- Quien preste sus servicios en domingo, percibirá como compensación el recargo que figura en las tablas anexas a este Convenio.
4.- No podrán acumularse los recargos de domingos y festivos especiales, y en los supuestos de coincidencia prevalecerá el correspondiente al festivo especial.

Artículo 50. Plus de nocturnidad.

En lo referente a la nocturnidad se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores respecto a la misma.
El personal que en su jornada habitual trabaje entre las 22:00 horas y las 06:00 horas, percibirá este plus de nocturnidad de conformidad con las cuantías establecidas en las tablas salariales anexas.

Artículo 51. Horas extraordinarias.

Si bien las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de las horas extraordinarias, para el caso de que estas pudieran realizarse establecen los siguientes criterios de valoración:
Con independencia de las retribuciones reales que perciba el trabajador, el valor de las horas extraordinarias será el resultante de aplicar los porcentajes que a continuación se detallan al valor de la hora tipo ordinaria calculada de la siguiente forma:

- Hora tipo ordinaria igual a salario tabla Convenio anual dividido entre la jornada efectiva anual.

a).- Horas extraordinarias diurnas: en horarios comprendidos entre las 06:00

FeSMC UGT Catalunya

horas y las 22:00 horas, se abonarán con un incremento del 25% sobre el valor de la hora tipo ordinaria.
b).- Horas extraordinarias nocturnas: En horarios comprendidos entre las 22:00 horas y las 06:00 horas, se abonarán con un incremento del 60% sobre el valor de la hora tipo ordinaria.
c).- Horas extraordinarias festivas diurnas, (no domingos): en horarios comprendidos entre las 06:00 horas y las 22:00 horas, se abonarán con un incremento del 60% sobre el valor de la hora tipo ordinaria.
d).- Horas extraordinarias nocturnas en festivos: en día festivo (no domingos), en horarios comprendidos entre las 22:00 horas y las 06:00 horas, se abonarán con un incremento del 80% sobre el valor de la hora tipo ordinaria.
Por pacto individual, las horas extraordinarias podrán compensarse por tiempo de descanso, hora por hora en los casos a) y b) y hora y media por hora en los restantes supuestos.

Artículo 52. Retribución en vacaciones.

Las personas afectadas por este Convenio percibirán, como retribución de sus vacaciones anuales la media de lo que hayan percibido por los complementos de festivos, festivos especiales, domingos, plus de nocturnidad y de idiomas indicados en el Convenio, así como las comisiones por ventas y/o incentivos a la producción variables, de carácter ordinario, en función de la actividad realizada derivados del desempeño de su puesto de trabajo.
Se calculará dicha retribución de conformidad con la siguiente fórmula:
a) Sumar las cantidades percibidas por los complementos salariales indicados en el párrafo anterior, del año en curso que haya percibido cada trabajador o trabajadora.
Con el objeto de evitar duplicidades en el abono de comisiones y/o incentivos en el caso que, durante el disfrute de las vacaciones, se percibieran comisiones y/o incentivos de los indicados en el párrafo anterior, no se incluirán en esta suma los importes ya percibidos por estos conceptos.
b) Dividir esta cantidad entre 330 días (11 meses de 30 días cada mes entendido como mes tipo) y multiplicarlo por los 32 días de vacaciones fijados en este Convenio, o la parte proporcional correspondiente en caso de prestación de servicios inferior al año**.**
El importe resultante de esta fórmula se hará efectivo en una sola vez en la nómina de enero del año siguiente, salvo en el supuesto de que la persona afectada cesara en la Empresa, por cualquier causa antes de la finalización del año natural, que se abonará dentro del correspondiente recibo de finiquito.
Aquellas empresas que, con anterioridad a la firma de este Convenio, vinieran abonando durante el disfrute del período de vacaciones anuales alguno de los complementos o pluses citados en el párrafo primero de este artículo, mantendrán este sistema, aplicando dicha fórmula exclusivamente para los restantes complementos.

Artículo 53. Plus de transporte.

Se establece un plus extrasalarial de transporte por cada día de trabajo efectivo, para aquellos trabajadores que comiencen o finalicen su jornada a partir de las 24:00 horas (inclusive) y hasta las 06:00 horas (inclusive).

FESMC - UGT Catalunya

Si el comienzo y la finalización se producen en el mismo día dentro del arco horario fijado en el párrafo anterior, la cantidad fijada para este plus se percibirá doble.
Las cantidades fijadas para este plus serán las establecidas en las tablas salariales anexas.

Artículo 54. Gastos de locomoción y dietas.

a) Gastos de locomoción: Los desplazamientos que, como consecuencia de los cometidos que se ordenen al personal, y que deban ser desempeñados fuera del término municipal donde radique su centro de trabajo, serán abonados por la empresa.
Cuando se utilice para tales desplazamientos vehículo propio, habiendo sido previamente autorizado por la empresa para ello, se percibirá una compensación de **0,21 euros por kilómetro** realizado
.
b) Dietas: El personal que, por necesidades de las empresas, tenga que desplazarse a **población distinta** de aquella donde radique su **centro de trabajo,** percibirá una dieta de **16,41 euros**, cuando realice una **comida fuera y pernocte en su domicilio; y de 28,91 euros**, cuando realice las dos comidas fuera, pernoctando en su domicilio; en cualquiera de los casos el importe a abonar será el establecido en este Convenio. Cuando se pernocte fuera del domicilio, la empresa correrá con los gastos de alojamiento, que en ningún caso será superior a la categoría de un hotel tres estrellas, debiendo justificarse el gasto con la correspondiente factura.

Los importes anteriores deberán ser incrementados conforme al resto de subidas.

Artículo 55. Protección del embarazo y la lactancia natural.

1. Conforme a lo dispuesto en el artículo 26 de la LPRL, que en todo caso resultará de aplicación complementaria, dentro de la evaluación de riesgos se deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de dicha evaluación revelan un riesgo para la seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, bien a través de una adaptación de las condiciones o bien del tiempo de trabajo, dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario la no realización de trabajos nocturnos o a turnos.
2. Cuando dicha adaptación no resultara posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, o durante el periodo de lactancia en la salud de la mujer y del hijo o la hija, según certificación médica oficial y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con

FeSMC UGT Catalunya

el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, realizándose dicho cambio conforme a las reglas que se apliquen para los supuestos de movilidad funcional y con efectos hasta que el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. Las empresas deberán determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

Cuando, a pesar de lo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo (o categoría equivalente), conservando el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si tal cambio de puesto tampoco resultara técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1e) del E.T, durante el tiempo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

La suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por nacimiento o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

4. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

5. Sin perjuicio de los derechos establecidos por la ley, las mujeres embarazadas, tendrán derecho al doble de los descansos establecidos en el artículo 24 para las jornadas continuadas o en cualquiera de sus tramos si es jornada partida, a partir de la semana 22 de embarazo.

6. Lo previsto en este Capítulo, en su aplicación, se adaptará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 56. Salud laboral.

Las empresas y el personal afectado por el ámbito de este Convenio, vienen obligados a observar y cumplir las disposiciones contenidas en la normativa que sobre seguridad y salud laboral se encuentren vigentes en cada momento, y de forma especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo, así como el Real Decreto 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

A estos efectos, y como complementarias de las normas anteriormente citadas, se entiende que son normativa específica para el sector de Contact Center,

- El R.D 488/ 97 de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud, relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización, y

FeSMC-UGT Catalunya

• El R.D. 486/ 97 de 14 de abril sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

Junto con la normativa anterior, serán consideradas, también, las recomendaciones contenidas en:

1.- La Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos que incluyan pantallas de visualización, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.

2.- La Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.

3.- El Protocolo de reconocimientos médicos para usuarios de pantallas de visualización del Ministerio de Sanidad.

En cumplimiento de ello se promoverán, elecciones a Delegados de Prevención y, en los mismos términos, se constituirán los Comités de Seguridad y Salud. De la misma forma, por las empresas se realizará la evaluación de riesgos y el plan de prevención, conforme a las pautas que se indican en este capítulo.

Artículo 57. Pausas en PVD.

Además de los descansos señalados en el artículo 24 de este Convenio, y sin que sean acumulativas a los mismos, y también con la consideración de tiempo efectivo de trabajo, el personal de operaciones que desarrolle su actividad en pantallas de visualización de datos, tendrá una pausa de cinco minutos por cada hora de trabajo efectivo. Dichas pausas no serán acumulativas entre sí.

Corresponderá a la empresa la distribución y forma de llevar a cabo dichas pausas, organizándolas de modo lógico y racional en función de las necesidades del servicio, sin que tales pausas puedan demorar, ni adelantar, su inicio más de 15 minutos respecto a cuando cumplan las horas fijadas para su ejecución.

Artículo 68. Garantías para el ejercicio corresponsable de la maternidad y la paternidad.

1. Suspensión del contrato por nacimiento.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor o la progenitora que no sean la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

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

FESMC-UGT Catalunya

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

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo. La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores o progenitoras por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.

El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

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

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores o progenitoras que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

2. Suspensión de contrato por adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor.

Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora.

FeSMC-UGT Catalunya

El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.
La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.
En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores o progenitoras al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.
Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.
La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho.
Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

3. Supuesto de discapacidad del hijo o la hija.
En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 1 y 2 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores o progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.
El personal se beneficiará de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubiera podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este artículo.

Artículo 70. Complementos en los supuestos de incapacidad temporal.

1.- Se respetarán en todo caso las mejoras pactadas en las empresas o las que se apliquen habitualmente en las mismas.
2.- Incapacidad temporal en caso de accidente de trabajo: las empresas complementarán hasta el 100% del salario Convenio, desde el primer día.
3.- Incapacidad temporal en caso de enfermedad:
a) Del día 1 al 3, el 70% del salario Convenio, con el tope de 9 días al año, y con baja médica.
b) Del día 4 al 20, el 75% del salario Convenio y con baja médica.
c) Del día 21 en adelante: 100% del salario Convenio, hasta un año, y con baja médica.
En el supuesto de que se produzca hospitalización, independientemente del día de la hospitalización y de la duración de la misma, se complementará al 100% del salario Convenio desde el primer día de la baja por IT.
4.- El salario Convenio incluye los conceptos de: salario base, pagas extraordinarias, complemento de festivos normales, festivos especiales, domingos, plus de nocturnidad y plus de idiomas.

FeSMC UGT Catalunya

5.- La presentación de las bajas y su acreditación se realizará conforme con el procedimiento previsto por la normativa de Seguridad Social. El personal aceptará, previo aviso, poder ser reconocidos por el médico de la Mutua, al objeto de que este informe sobre la imposibilidad de prestar servicio, sometiéndose la discrepancia, si la hubiere, a la Inspección Médica de la Seguridad Social.

Artículo 78.Formación a nivel de sector.

Las partes firmantes de este Convenio, asumen el contenido íntegro del vigente Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo (AFPE), que desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio.
A tales efectos se constituirá una Comisión Paritaria, dentro del mes siguiente al de la publicación de este Convenio, que funcionará, durante la vigencia del Convenio, su prórroga y período de ultraactividad como Comisión Sectorial de Formación, e integrada por cuatro representantes de las organizaciones sindicales firmantes de este Convenio, y cuatro representantes de las empresas.
El funcionamiento de esta Comisión se realizará en la forma que la misma acuerde, pudiendo formar parte de ella, también, como asesores, con voz pero sin voto, dos personas por cada una de las dos representaciones.
La Comisión Sectorial de Formación queda facultada para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias para la aplicación de dicho Acuerdo.

Artículo 79. Información.

Las empresas informarán con carácter previo a la representación legal de los trabajadores sobre su plan anual de formación, quienes podrán emitir informes sobre el mismo que en ningún caso tendrán carácter vinculante.
Se constituirá en el seno de la empresa una Comisión de formación de forma paritaria que será la encargada de mejorar y desarrollar los procesos de información y participación en materia de planes de la formación. La Comisión estará compuesta por una representación de la empresa y otra de la parte sindical.
Igualmente tendrá competencias en materia de seguimiento, minimizando las incidencias y asegurando la calidad de la formación que se imparte. Dicha Comisión contará con un reglamento de funcionamiento propio.

Artículo 80. Periodos de formación previa y formación continua.

El periodo de formación previo a la contratación se entenderá terminado cuando la persona atienda llamadas reales.
Cuando las personas contratadas deban asistir con carácter obligatorio a cursos de formación, las empresas abonarán las horas empleadas al valor tipo hora Convenio que le corresponda según su nivel salarial.

Artículo 83. Horas de la representación legal de los trabajadores.

Las horas de permiso retribuido que para la representación legal de los trabajadores dispone el Estatuto de los Trabajadores, podrán ser acumuladas mensualmente en

FeSMC-UGT Catalunya

uno o más miembros, contando con la voluntad de las personas interesadas.
Dicha acumulación deberá ser por meses, y las no utilizadas no podrán trasladarse a otros meses, ni por el conjunto de cargos, ni individualmente, con excepción de las empresas en las que por su censo de personas en plantilla solo cuenten con una persona representante, en cuyo caso podrá acumular sus horas cada dos meses.
Así mismo, se podrá acumular tanto el cargo como el crédito, de carácter unitario y sindical, en una misma persona.
A tales efectos, la cesión de las horas acumuladas se deberá presentar por escrito a la empresa, con antelación a su utilización, y debidamente firmado por el cedente y la aceptación del cesionario. La cesión podrá hacerse entre la representación legal de los trabajadores tanto la de carácter unitario como la sindical de manera indistinta.

Disposición adicional primera.
Parejas de hecho.

Se reconocen los mismos derechos que el Convenio contempla para los y las cónyuges en matrimonio, a las personas que, no habiéndose casado entre ellas, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial.
En el supuesto de conflictos de intereses con terceros, el reconocimiento del derecho que corresponda se realizará de conformidad con la resolución que, de manera firme, se dicte por la autoridad administrativa o judicial competente, conforme al ordenamiento positivo vigente.

Disposición adicional segunda.
Acoso sexual.

Las partes afectadas por el presente Convenio, asumen el compromiso de velar porque exista en la empresa un ambiente exento de riesgo para la salud y, en concreto, para el acoso sexual, estableciendo procedimientos en las empresas para presentar quejas por quienes sean víctimas de tales tratos, a fin de obtener ayuda inmediata, utilizando para ello el Código de Conducta Comunitario, relativo a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

Disposición transitoria primera.

La compensación por los gastos derivados del trabajo a distancia a los que se refiere el artículo 19 de este Convenio, en el espacio temporal desde el 29 de noviembre de 2022 a 31 de diciembre de 2022, es de los siguientes importes:
– Las personas trabajadoras con jornadas semanales de 30 horas o superiores, se les abonarán 1,18 euros por día trabajado en esa modalidad.
– Las personas trabajadoras con jornadas semanales inferiores a 30 horas, se les abonarán 0,93 euros por día trabajado en esa modalidad.
Las empresas que hayan realizado adelanto a cuenta en el ejercicio 2022 del 2,5% de incremento salarial, regularizarán un 1% hasta el 3,5% previsto en el artículo 45 para el ejercicio 2022.

FeSMC - UGT Catalunya

Disposición transitoria segunda.

Con efecto de 1 de enero de 2024, los niveles 11 y 12 serán eliminados de las tablas de salario base, incluyéndose tales niveles en el Nivel 10, cuya denominación será Teleoperador/a.
A partir de dicha fecha, los Niveles del Convenio serán los siguientes:

GRUPO A:	
Directivos/as	Nivel 1
Jefes/as de Departamentos o áreas	Nivel 2
GRUPO B:	
Titulados/as superiores	Nivel 4
Titulados/as medios	Nivel 5
GRUPO C:	
Jefes/as de Proyectos	Nivel 3
Analistas funcionales	Nivel 3
Analistas	Nivel 4
Técnicos/as de sistemas A	Nivel 4
Técnicos/as de sistemas B	Nivel 5
Ayudante de sistemas	Nivel 8
Analista-Programador/a	Nivel 5
Programador/a senior	Nivel 5
Programador/a junior	Nivel 6
GRUPO D:	
Jefe/a de Administración	Nivel 5
Técnico/a Administrativo/a	Nivel 6
Oficial/a Administrativo/a	Nivel 8
Auxiliar Administrativo	Nivel 10
Responsable de servicios	Nivel 5
Supervisor/a A	Nivel 6
Supervisor/a B	Nivel 7
Coordinador/a	Nivel 8
Formador/a	Nivel 8
Agente de calidad (Quality)	Nivel 8
Gestor/a Telefónico/a	Nivel 9
Teleoperador/a/Operador/a	Nivel 10
GRUPO E:	
Personal de Oficios Propios	Nivel 10

La eliminación de los Niveles 11 y 12 y su integración en el Nivel 10, dejará sin efecto los párrafos segundo y tercero del artículo 40.1 del presente Convenio a partir del 1 de enero de 2024.

FesMC UGT Catalunya

ANEXO I

Tabla Salario base 2022, 2023 y 2024

ANEXO II

Tablas salariales de 2022, 2023, 2024 de recargos de festivos normales, festivos especiales, domingos, Plus de idioma, Plus de Nocturnidad y Plus Transporte

FeSMC UGT Catalunya

Anexo I
Tabla Salario base 2022, 2023 y 2024

Categoría Profesional	Nivel	2022 - Euros 3,50%	2023 - Euros 3,50%	2024 - Euros 3,00%
Directivo	1	36.889,27	38.180,40	39.325,81
Jefes Dpto. o Áreas	2	33.430,63	34.600,71	35.638,73
Jefes Proyecto, Analistas Funcionales	3	28.824,64	29.833,50	30.728,50
Titulados Superiores, Analistas, Técnicos Sistema A.	4	24.218,64	25.066,29	25.818,28
Titulados Medios, Técnicos Sistema B, Analista Programador, Programador Senior, Jefe Administración, Responsable Servicios.	5	21.337,83	22.084,65	22.747,19
Programador Junior, Técnico Administrativo, Supervisor A.	6	18.201,13	18.838,17	19.403,31
Supervisor B.	7	17.375,68	17.983,83	18.523,35
Ayudante Sistemas, Oficial Administrativo, Coordinador, Formador, Agente Calidad (Quality).	8	16.508,94	17.086,76	17.599,36
Gestor Telefónico.	9	15.931,14	16.488,73	16.983,40
Teleoperador / Operador Especialista.	10	15.064,43	15.591,68	16.059,43
Auxiliar Administrativo, Teleoperador / Operador / Oficial Oficios Propios.	11	14.490,00	15.120,00	
Auxiliar Oficios Propios.	12	14.490,00	15.120,00	

FeSMC - UGT Catalunya

ANEXO II
Tablas salariales de 2022, 2023, 2024 de recargos de festivos normales, festivos especiales, domingos, Plus de idioma, Plus de Nocturnidad y Plus Transporte

	Nivel	2022 - Euros	2023 - Euros	2024 - Euros
Recargo festivos especiales	6	47,47	49,13	50,60
	7	45,33	46,92	48,33
	8	43,05	44,55	45,89
	9	41,52	42,98	44,27
	10	39,29	40,66	41,88
	11	37,56	39,19	
Recargo domingo.	6	16,34	16,91	17,42
	7	15,62	16,16	16,65
	8	14,84	15,36	15,82
	9	14,31	14,82	15,26
	10	13,54	14,01	14,43
	11	12,95	13,51	

FeSMC - UGT Catalunya

Pluses

	2022 - Euros	2023 - Euros	2024 - Euros
Plus de idioma (mensual)	115,56	119,60	123,19
Plus de nocturnidad (hora)	1,74	1,80	1,85
Plus de transporte (día)	5,79	5,99	6,17

Gastos de trabajo a distancia

	2022 - Euros	2023 - Euros	2024 - Euros
Jornada 30 o más horas	1,18	1,22	1,26
Jornada menos 30 horas	0,93	0,96	0,99

* **Nota:** Estos importes vienen referidos a jornadas de 8 horas, obteniéndose el valor hora mediante la división del salario base, contenido en las tablas del anexo I, entre las 1.764 horas de jornada máxima anual, debiéndose calcular en jornadas inferiores la parte proporcional.
Los importes correspondientes a los restantes niveles salariales, que no figuran en esta tabla, exceptuando los coincidentes, serán calculados mediante operación idéntica a la seguida para esta.
Cuando los festivos no se compensen con día libre, no se abonará el recargo, y se retribuirá el festivo trabajado con un incremento del 75% en caso de horas festivas diurnas y del 80% en lugar de horas festivas nocturnas

FeSMC-UGT Catalunya

NOTAS

FeSMC - UGT Catalunya

FeSMC Catalunya

Som

som drets. som lluita.

Federació de Serveis, Mobilitat i Consum
UGT de Catalunya

Sector d' Oficines

Rambla del Raval, 29-35, 4ª planta
08001 Barcelona
Tel. **93 304 68 06/ 03**

fesmc.ugt@catalunya.ugt.org

www.fesmcugt.cat