RESOLUCIÓ de 5 de gener de 2024, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Plana Fàbrega Serveis, SL per als anys 2022-2025 (codi de conveni núm. 08101262012015).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Plana Fàbrega Serveis, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 24 de febrer de 2023, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Plana Fàbrega Serveis, SL per als anys 2022-2025 (codi de conveni núm. 08101262012015) 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 PLANA FABREGA SERVEIS SL, PARA LOS AÑOS 2022-2025.

Preámbulo

El presente Convenio que ha sido negociado por el Comité de empresa y por la Dirección de Plana Fàbrega Serveis SL, de conformidad con lo establecido en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En su calidad de acuerdo libremente adoptado entre los representantes de los trabajadores y la Dirección de la Empresa, tiene como vocación no solo de articular las relaciones recíprocas entre ambas partes sino habilitar un marco estable y seguro para las relaciones, acordándose que el convenio colectivo de ámbito superior y de aplicación a la empresa según la actividad predominante de la misma, es el Convenio Colectivo Estatal servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones (Cod. 99100265012021). A estos efectos, ambas partes entienden que el presente convenio de empresa constituye una unidad de negociación propia con la que no podrá concurrir otro convenio posterior.

Finalmente, ambas partes han abordado la negociación del presente Convenio Colectivo atendiendo al principio de que no se podrá discriminar a ningún trabajador por razones de edad, sexo, ideología, religión, raza o nacionalidad, en ningún aspecto de la relación laboral, puesto de trabajo, categoría o cualquier concepto que se contemple en este convenio o en la normativa vigente.

Disposiciones generales

CAPITULO I
Objeto y Ámbito

Artículo 1. *Ámbito Funcional y Personal*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a las relaciones laborales entre la empresa Plana Fàbrega Serveis SL, y sus personas trabajadores y trabajadoras, dedicados conjuntamente a prestar sus servicios externos dentro de las actividades que se contemplen o puedan contemplarse en el objeto social, así como los propios estructurales de la entidad.

Diputació Barcelona | https://bop.diba.cat | Pàg. 1-23 | CVE 202410044266 | Data 11-3-2024 | BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Artículo 2. *Ámbito Territorial*

El presente convenio será de aplicación en todos los servicios que gestione la empresa Plana Fàbrega Serveis SL, con independencia de la provincia donde se presten sus servicios.

Artículo 3. *Vigencia y Duración*

El presente Convenio colectivo de trabajo entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2022, con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de Barcelona.

La duración del presente Convenio colectivo será de 4 años, finalizando el 31 de diciembre de 2025. A partir del 1 de enero de 2026, en caso de que no haya denuncia por ninguna de las partes, el convenio se entenderá prorrogado tácitamente de año en año. La denuncia ha de llevarse a cabo dentro de los últimos tres meses de la vigencia o prorroga en curso pudiendo ser denunciado por cualquier parte legitimada legalmente para ello.

Artículo 4. *Unidad de Convenio y Vinculación a la Totalidad*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. En el supuesto de que la autoridad u órgano competente, en el ejercicio de las competencias que le son propias, declarase la nulidad de alguna de las cláusulas del presente convenio, las partes se comprometen a renegociar las mismas manteniendo el equilibrio general del convenio

Artículo 5. *Absorción y Compensación*

Las condiciones económicas de este Convenio Colectivo son compensables y absorbibles entre sí. La compensación y/o absorción operará solo entre conceptos salariales entre sí, cualquiera que sea su naturaleza, o entre extrasalariales entre sí, también cualquiera que sea su naturaleza.

Por ser condiciones mínimas las de este convenio colectivo, se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 6. *Comisión Paritaria*

Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y aplicación del presente Convenio, que estará integrada por dos miembros de la representación social e igual número por la representación de la empresa.

La Comisión fija como sede de las reuniones indistintamente en los locales de la empresa sita respectivamente en C/ Cuzco nº5 08030 Barcelona.

Ambas partes consensuarán en cada convocatoria de reunión el lugar de celebración de la misma.

La Comisión se reunirá, previa convocatoria de cualquiera de los componentes, mediante comunicación fehaciente (carta certificada, burofax u otro medio acreditativo de la misma), al menos con siete días de antelación a la celebración de la reunión. A la comunicación acompañará escrito donde se plantee de forma clara y precisa la cuestión objeto de interpretación.

Para que las reuniones sean válidas, previa convocatoria, tendrán que asistir por parte de la empresa un miembro como mínimo y el 50% de la representación social anteriormente descrita.

La Comisión Paritaria tomará los acuerdos por mayoría simple de votos de cada una de las representaciones.

Expresamente se acuerda que, tendrá carácter vinculante el pronunciamiento de la Comisión Paritaria cuando las cuestiones derivadas de la interpretación o aplicación del presente Convenio, les sean sometidas por ambas partes, siempre que el pronunciamiento se produzca por unanimidad de los miembros asistentes a la Comisión Paritaria. Dicho pronunciamiento será

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 11-3-2024 | CVE 202410044266 | Pàg. 2-23 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

incorporado en el texto del Convenio siguiente, en virtud de la redacción que se acuerde en el momento de la negociación del mismo.

Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.

b) Celebración de conciliación preceptiva en la interposición de conflictos colectivos que suponga la interpretación de las normas del presente Convenio.

c) Seguimiento de la aplicación de lo pactado.

d) Las funciones previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores relativas al procedimiento de inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en este convenio.

Las partes podrán utilizar los servicios de un asesor por cada una de las organizaciones asistentes.

CAPITULO II
Organización del Trabajo

Artículo 7. *Principios de la Organización del Trabajo*

La organización del trabajo de acuerdo con lo establecido en este Convenio, y de conformidad con la legislación vigente, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

La organización del trabajo tiene como fin la consecución de unos niveles óptimos de productividad, eficiencia, calidad, y condiciones de trabajo en las Empresas del sector.

La consecución de estos fines se posibilita sobre la base de los principios de buena fe y diligencia de empresas y trabajadores.

La organización del trabajo comprende las siguientes normas:

a) La determinación y exigencia de una actividad y un rendimiento a cada trabajador

b) La adjudicación a cada trabajador del número de elementos o de la tarea necesaria correspondiente al rendimiento mínimo exigible.

c) La fijación de normas de trabajo que garanticen la óptima realización y seguridad de los servicios propios de la actividad.

d) La exigencia de atención, prudencia, pulcritud, vigilancia en enseres, útiles, herramientas, vehículos y demás elementos que componen el equipo personal, así como de las demás instalaciones y bienes análogos de la Empresa y de sus clientes.

e) La movilidad y redistribución del personal de la Empresa, mediante el establecimiento de los cambios de puestos de trabajo, desplazamientos y traslados que exijan las necesidades de la organización de la producción, de acuerdo con las condiciones pactadas en este Convenio.

f) La fijación de una fórmula de cálculo de la retribución de forma clara y sencilla, de manera que los trabajadores puedan fácilmente comprenderla, incluso en los casos en que se aplique un sistema de remuneración con incentivos o primas.

g) La realización de las modificaciones en los métodos de trabajo, distribuciones de personal, cambio de funciones, calificación profesional, retribuciones, sean con incentivos o sin estos, cantidad y calidad de trabajo, razonablemente exigibles.

h) El mantenimiento de las normas de organización de trabajo, tanto a nivel individual como colectivo, que emanan de este Convenio, a nivel individual incluso en los casos de

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 3-23
CVE 2024100044266
Data 11-3-2024
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

disconformidad del trabajador, expresada a través de sus representantes, se mantendrán tales normas en tanto no exista resolución del conflicto por parte de la autoridad competente. A nivel de conflicto colectivo, el mantenimiento de la norma o normas que lo motiven quedará en suspenso hasta que se dicte la resolución por parte de la autoridad competente, excepto en los casos de urgencia o imperiosa necesidad que pongan en peligro la continuidad de la prestación de los servicios.

CAPITULO III
Ingreso y Extinción

Artículo 8. *Ingresos y Períodos de Prueba*

La duración del período de prueba será variable en función de la naturaleza de los puestos a cubrir, sin que, en ningún caso pueda exceder de:

a) Seis meses para los técnicos titulados

b) Dos meses para el personal no cualificado

La situación de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, que afecte al trabajador durante el periodo de prueba, no interrumpirá el cómputo del mismo.

Artículo 9. *Movilidad Funcional y Promoción Profesional de los trabajadores y las trabajadoras*

Conforme al art, 24 del TRLET, la movilidad funcional, los ascensos y promociones del personal se producirán en todo caso teniendo en cuenta la adecuación de su perfil a los requerimientos del puesto de trabajo en cuanto a formación, competencias y experiencia del trabajador o la trabajadora.

En todo caso, los criterios de ascensos y promociones serán comunes para los trabajadores de uno y otro sexo, y deberá respetar asimismo el imperativo de no discriminación por las demás circunstancias referidas en el art. 17.1 del TRLET.

Para el ascenso o promoción profesional de los trabajadores y las trabajadoras se requerirá poseer las aptitudes exigidas para el desempeño de los nuevos puestos de trabajo, valorándose a estos efectos mediante las técnicas de evaluación del desempeño y técnicas de selección de personal adecuadas a cada caso.

Dentro de cada grupo profesional, el grado de requerimientos o de desempeños de las funciones realizadas en cada momento por el trabajador o la trabajadora determinarán el nivel retributivo que le sea de aplicación.

La movilidad para la realización de funciones pertenecientes a un grupo profesional superior, así como la movilidad para la realización de funciones pertenecientes a un grupo profesional inferior, se regulará conforme a las previsiones establecidas al respecto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando la empresa estime necesario que el trabajador realice trabajos correspondientes a un nivel superior, aquél percibirá, durante el tiempo en que preste los mismos, el salario correspondiente a dicho nivel profesional.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones correspondientes a un grupo superior, que no estuvieran incluidas en su grupo de origen, ejecutándose durante un periodo superior a 6 meses en un año o a 8 meses en dos años, podrá solicitar de la dirección de la empresa el reconocimiento del pase al grupo profesional superior, debiendo existir en todo caso vacante para el reconocimiento del nuevo grupo.

Artículo 10. *Cese Voluntario*

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 11-3-2024 | CVE 202410044266 | Pàg. 4-23 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

El personal que desee cesar al servicio de la empresa deberá comunicarlo por escrito a la Dirección de la misma con 15 días naturales de antelación, salvo el personal directivo, titulado y técnico que deberá preavisar su baja con una antelación no inferior a un mes.

La empresa se obliga a sellar y firmar el acuse de tal notificación. La falta de preaviso facultará a la empresa para deducir de la liquidación, saldo y finiquito el equivalente de la retribución total correspondiente a tantos días naturales cuantos falten para el cumplimiento del plazo de preaviso en cada caso fijado.

Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha de la baja. No obstante, si el trabajador tuviera en su poder cualquier tipo de útil, herramienta o uniforme de empresa y no procediera a la devolución, la empresa podrá retener la liquidación hasta su total devolución o descontar de dicha liquidación el valor de dicho material.

Artículo 11. *Excedencias*

11.1 Excedencia voluntaria

Conforme al tenor literal de los apartados 2 y 3 del vigente artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador con 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 el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Durante el tiempo de excedencia quedarán en suspenso los derechos laborales del excedente, así como sus obligaciones, dejando de percibir todas sus remuneraciones y no siéndole computable el tiempo de excedencia a ningún efecto.

En el caso de que la solicitud de excedencia sea por un período inferior al máximo, la solicitud de prórroga de la misma que, en todo caso, requerirá la autorización expresa de la empresa, habrá de presentarse por escrito en la empresa con 15 días naturales de antelación a su vencimiento.

El excedente que no solicitará por escrito su reingreso en la Empresa con una antelación mínima de un mes a la finalización del período de excedencia o, en su caso, de la prórroga, causará baja definitiva en la Empresa a todos los efectos.

El reingreso, cuando se solicite, estará condicionado a que haya vacante en su grupo profesional.

11.2 Resto de excedencias

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 11-3-2024 | CVE 202410044266 | Pàg. 5-23 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador 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.

Para la obtención de cualquier clase de excedencia, la persona deberá comunicar su solicitud a la Empresa con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que debiera comenzar a tomar efecto. Una vez finalizado el periodo de excedencia se deberá de solicitar con un mes de antelación como mínimo.

Los excedentes de cualquier clase no podrán utilizar sus excedencias para trabajar en una actividad que sea igual, similar o sea una parte de la actividad global de la empresa, y si así lo hicieran perderán su derecho al reingreso.

CAPITULO IV
Retribuciones

Artículo 12. *Incrementos Salariales*

Los salarios pactados en el presente Convenio constan en el Anexo y son para el año 2022.

Las partes han acorado los siguientes incrementos salariales sobre la tabla de retribuciones del Anexo Salarial del presente convenio colectivo:

- Para el año 2023, se establece un incremento del 2,5% sobre los importes fijados en la tabla salarial del año 2022

- Para el año 2024, se establece un incremento del 2,5% sobre los importes fijados en la tabla salarial del año 2023

- Para el año 2025, se establece un incremento del 2% sobre los importes fijados en la tabla salarial del año 2024

En todo caso, los porcentajes establecidos anteriormente no aplicarán a las personas trabajadoras que perciban el SMI el cual se incrementará en la cuantía que establezca el Gobierno

Artículo 13. *Salario Base*

Se entiende por salario base de Grupo las percepciones económicas que deba de percibir todo el personal afectado por este Convenio en función de su encuadramiento en cada uno de los Grupos Profesionales descritos en el mismo.

En virtud de lo anterior, y con efectos de la entrada en vigor del presente convenio quedan suprimidos los denominados plus transporte y plus vestuario que vinieran abonándose quedando absorbidos por el salario base

Artículo 14 *Gratificaciones Extraordinarias*

La empresa abonará a sus trabajadores una gratificación de carácter extraordinario en la cuantía de 30 días de salario base en los meses de junio y de diciembre.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 11-3-2024 | CVE 202410044266 | Pàg. 6-23 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

El personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesare durante el mismo, percibirá las gratificaciones extraordinarias aludidas, prorrateando su importe en relación al tiempo trabajado.

Las gratificaciones extraordinarias se podrán prorratear en doce mensualidades.

Artículo 15. *Supresión Plus Transporte*

Las partes firmantes del Convenio acuerdan desde la fecha de publicación del presente Convenio, la supresión definitiva del concepto Plus Transporte tanto en su aspecto nominativo como retributivo

Artículo 16. *Supresión Plus Vestuario*

Las partes firmantes del Convenio acuerdan desde la fecha de publicación del presente Convenio, la supresión definitiva del concepto Plus Vestuario tanto en su aspecto nominativo como retributivo.

Artículo 17. *Plus Festivo*

a) Según los establecido en el RD 2001/1983 las horas trabajadas durante los días festivos se retribuirán mediante el complemento denominado festivo, la cuantía del cual se fija mediante un incremento del 0.75 del valor de la hora ordinaria que corresponda y en proporción al número de las horas trabajadas en el día festivo, excepto descanso compensatorio que será de 1 día. Se entiende por día festivo, aquel designado como festivo nacional, autonómico o local.

Se exceptúa de lo establecido en el párrafo anterior las contrataciones que por su naturaleza se considere habitual trabajador domingos o festivos

El pago de dicho concepto se ajustará a la siguiente fórmula:

Plus festivo: (Salario Bruto anual fijo/jornada anual) x 0.75%

b) Plus Navidad y Año Nuevo. Las personas trabajadoras que realicen su jornada laboral el día 25 de diciembre o el día 01 de enero, percibirán una compensación económica de 40€ para el año 2022 y 50€ para los años 2023, 2024 y 2025 A las personas con dedicación a tiempo parcial se abonará en proporción a la jornada que realicen

c) Plus idiomas. Plus idiomas: Las personas trabajadoras percibirán la cantidad de 50€ mensuales desde al año 2023 cuando por su actividad deban utilizar asiduamente uno o más idiomas extranjeros.

Artículo 18. *Horas Extraordinarias*

En relación a las horas extraordinarias se estará a lo establecido en la legislación vigente. El trabajador estará obligado a la realización de horas extraordinarias cuando deba alargar su jornada laboral por no haber venido su relevo. En caso de incomparecencia del relevo, el trabajador deberá avisar a su supervisor y permanecer en el puesto hasta que llegue.

Artículo 19. *Garantía Ad Personam*

A los trabajadores que con anterioridad al presente convenio percibiesen remuneraciones superiores a las establecidas en el mismo, consideradas globalmente y en cómputo anual les serán respetadas a título personal.

Artículo 20. *Plus Nocturnidad*

Se considera trabajo nocturno el que se realice en tras las 22 y las 6 horas. El personal que preste sus servicios durante este horario percibirá un complemento de 0,65€ por hora trabajada.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 11-3-2024 | CVE 202410044266 | Pàg. 7-23 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Se exceptúa de lo establecido en el párrafo anterior las contrataciones que por su propia naturaleza se consideren nocturnos

CAPITULO V
Lugar de Trabajo

Artículo 21. *Lugar de Trabajo*

Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la actividad, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la empresa que procederá a la distribución de su personal de manera racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad.

A estos efectos se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate, como a las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquél una Macro concentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos siempre, o cuando se trate de municipios que se encuentren en un radio de 30 kilómetros**,** y siempre que, en ambos casos, estén comunicados por medios de transporte públicos a intervalos no superiores a una hora y media.

Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no dan lugar a dietas ni otro tipo de indemnizaciones

Artículo 22. *Dietas y Desplazamientos*

Cuando un trabajador o trabajadora tenga que desplazarse (entendiendo por desplazamiento, el concepto recogido en el párrafo 4º del art. 40 del ET) por necesidad del servicio fuera del lugar de trabajo donde habitualmente presta sus servicios o cuando salga de la localidad –entendida en el sentido definido en el artículo anterior- tendrá derecho al percibo de dietas, salvo novación contractual modificando el lugar de trabajo o que dicho desplazamiento no tenga para él perjuicios económicos

El importe de las dietas será durante toda la vigencia del convenio el siguiente (sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas que los trabajadores y/o las trabajadoras pudieran tener reconocidas a la firma del presente Convenio, o que puedan tener en el futuro), será el coste real de las comidas o pernoctas, previa justificación documental y hasta un máximo de:

- 10,00€ cuando deba hacer una comida fuera de la localidad.
- 25,00€ cuando tenga que pernoctar y desayunar.
- 40,00€ cuando tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas y desayuno.

En estos casos el desplazamiento en vehículo particular dará derecho al cobro de 0,19€ por Km. Si se efectúa el desplazamiento en vehículo de la empresa no procederá el cobro de cantidad alguna por Km.

Si se realiza en transporte público se percibirá el importe del billete. La empresa decidirá si para cada desplazamiento el empleado debe utilizar transporte público o de empresa.

CAPITULO VI
Tiempo de Trabajo

Artículo 23. *Jornada Laboral*

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales distribuidas de lunes a domingo siendo en cómputo anual de 1.800 horas de trabajo efectivo.

Artículo 24. Distribución de la jornada

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 11-3-2024 | CVE 202410044266 | Pàg. 8-23 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

La jornada ordinaria (1.800 horas) podrá ser distribuida de forma irregular según las necesidades de la empresa respetando en todo caso los descansos legales entre jornadas y semanal regulado en los artículos 34.3 y 37.1 ET.

Se pacta la posibilidad de distribuir la jornada de forma irregular. La distribución irregular de la jornada no implicará variación alguna respecto de la forma en que se devengan y abonan las remuneraciones ordinarias pactadas en este convenio, debiendo percibirse la remuneración de las tablas salariales fijadas en el convenio, con independencia del número de horas efectivamente realizadas.

Si como consecuencia de la prestación laboral y/o del propio servicio se produjera un exceso o un defecto entre las horas realizadas y las pactadas en el contrato de trabajo, se realizará una regularización de horas con periodicidad anual (por año natural).

En el supuesto de defecto de horas, para posibilitar la recuperación de las mismas, la fecha tope de la regularización será el trimestre posterior a la finalización del año natural, es decir, durante los meses de enero, febrero y marzo del año natural siguiente.

Para lograr la recuperación de horas que debe el personal (exceso-defecto), la empresa ofertará al menos en dos ocasiones la posibilidad de recuperarlas. En caso de rechazarlas, la empresa podrá proceder al descuento en la nómina del trabajador del importe correspondiente por hora ordinaria.

En caso de exceso de horas, el exceso se compensará con descanso dentro de los cuatro meses siguientes. En el supuesto que dicho exceso no se pueda compensar en dicho periodo, la empresa abonará dichas horas como horas extraordinarias con los límites legales

Artículo 25. *Vacaciones*

El período de vacaciones se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año siendo el periodo vacacional de 30 días naturales y serán programadas según las necesidades del servicio.

Artículo 26. *Licencias y Permisos*

26.1. Permisos retribuidos

El trabajador o la trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio, o establecimiento de pareja de hecho, debidamente inscrita en el registro oficial correspondiente.

2. Dos días en caso de defunción, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge y parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, el término será de 4 días.

3. Un día por matrimonio de padres, hijos o hermanos.

4. Un día por traslado de domicilio habitual.

5. 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 período determinado, se estará a lo que ésta 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 20% de las horas laborales en un período de 3 meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia, regulada en el artículo 46.1 del TRETT. 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.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 11-3-2024 | CVE 202410044266 | Pàg. 9-23 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

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

7. Para la asistencia a exámenes oficiales debiéndose preavisar con un mes de antelación.

26.2. Permisos sin sueldo

Los trabajadores y las trabajadoras que lleven, como mínimo un año en la empresa podrán solicitar, con una antelación mínima de 15 días al inicio del disfrute, un único permiso sin sueldo al año de hasta 4 meses de duración, que podrá fraccionarse en dos periodos, debiendo ser el de menor duración de un mínimo de 15 días. La empresa concederá este tipo de licencia siempre que haya causa justificada y lo permita la organización del trabajo.

Tanto la petición del trabajador o la trabajadora como la no concesión por parte de la empresa, deberán efectuarse por escrito y aduciendo la justificación oportuna.

CAPITULO VI
Faltas y Sanciones

Artículo 27. *Régimen Disciplinario*

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

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

27.3 Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 15 minutos en 1 mes.

2. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.

3. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

4. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.

5. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo en la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

6. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo o imagen de la empresa.

7. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.

8. Faltar 1 día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

27.4. Faltas graves.

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 30 minutos en 1 mes.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 11-3-2024 | CVE 202410044266 | Pàg. 10-23 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

2. La desobediencia a la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas, podrá ser calificada como falta muy grave.

3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.

6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.

7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, de 2 días en 6 meses.

9. La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anormalidades observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

10.La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

11.El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

12.La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

13.La comisión de 3 faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de 1 trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

14.La utilización de dispositivos móviles personales durante el transcurso de la jornada laboral salvo que existan causas excepcionales y previa autorización del responsable del departamento.

27.5 Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de 2 días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en 1 año.

2. La simulación de enfermedad o accidente. Así como realizar actividades que perjudiquen en la recuperación de la IT.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otras personas sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa. Así como emplearlos para uso propio o sacarlos de las dependencias de la empresa sin la debida autorización.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 11-3-2024 | CVE 202410044266 | Pàg. 11-23 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

5. Tendrá la misma consideración la utilización de los medios informáticos, el correo electrónico y la navegación por Internet. Estos medios son propiedad de la empresa y son facilitados a la persona para utilizarlos exclusivamente en el cumplimiento de la prestación laboral, estando terminantemente prohibido descargar, almacenar o guardar ficheros privados en los sistemas de almacenamiento de la información de la empresa, tanto fijo como removible, del mismo modo se prohíbe la extracción de información de la empresa a cualquier dispositivo de almacenamiento de uso privado de la persona.

La utilización de los recursos informáticos, del correo electrónico y del acceso y la navegación por Internet queda circunscrita al ámbito laboral, quedando terminantemente prohibido su uso particular o para otros fines, excepto autorización expresa por parte del responsable de equipo.

Del mismo modo queda prohibida la utilización de cualquier dispositivo particular de tipo Hardware o Software sobre los medios informáticos provistos por la empresa.

Las credenciales que la empresa entrega para los accesos a los sistemas (usuarios y contraseñas) tienen carácter absolutamente confidencial por lo que queda prohibido revelarlas salvo por autorización expresa de los responsables de su administración, existiendo credenciales personales y colectivas, y en caso de credencial personal, el personal se responsabiliza del uso que se haga de la misma.

Estará terminantemente prohibido el acceso a los sistemas a los que no se esté debidamente autorizado, bien utilizando medios o técnicas que permitan vulnerar la seguridad o bien utilizando credenciales que no le correspondan.

La empresa podrá verificar mediante los oportunos procedimientos de vigilancia y control, la correcta utilización de estos medios, y el cumplimiento por la plantilla de sus obligaciones y deberes laborales.

6. El robo, hurto o malversación cometidos, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de estos. El carácter confidencial de la prestación del servicio hace especialmente exigible que los trabajadores sujetos a este Convenio Colectivo mantengan con especial rigor los secretos relativos a la explotación y negocio de las empresas usuarias para las que se prestan los servicios.

8. Originar frecuentes riñas y/o pendencias con los compañeros de trabajo.

9. Malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

10.Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante.

11.La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

12.La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que pueda afectar el proceso productivo e imagen de la empresa.

13.La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

14.Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 11-3-2024 | CVE 202410044266 | Pàg. 12-23 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

15.La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

16.La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los 6 meses siguientes de haberse producido la primera.

27.6 Régimen de sanciones.

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves o muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha o los hechos que la motiva.

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

27.7 Sanciones máximas.

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

– Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta 1 día.

– Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 2 a 10 días.

– Por faltas muy graves: desde la suspensión de empleo y sueldo de 11 a 60 días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado de máximo.

La empresa podrá optar entre imponer la sanción y fijar en ese mismo momento las fechas de su cumplimiento, o imponer la sanción y dejar en suspenso las fechas de su cumplimiento hasta que haya caducado el plazo legal para impugnarla judicialmente o exista sentencia firme.

En el caso de que un/a trabajador/a realice una conducta encuadrable en las tipificadas en el artículo 27.4 como falta grave, la empresa puede sancionarle con las previstas en el artículo 27.7 para dichas faltas y también con las previstas en dicho artículo para las leves, y ello sin perjuicio de mantener la calificación de la sanción como falta grave y sin que, en ningún caso, afecte ello a la eventual posibilidad de computar esa falta a efectos de reincidencia.

Lo mismo ha de interpretarse para la comisión de las faltas muy graves del artículo 27.5, pudiendo en ese caso la empresa aplicar las sanciones previstas en el artículo 27.7 para dichas infracciones o las previstas para las faltas leves o graves, sin perjuicio de mantener la calificación de la falta como muy grave, y sin que, en ningún caso, afecte ello a la eventual posibilidad de computar esa falta a efectos de reincidencia.

27.8 Prescripción

La facultad de la dirección de la empresa para sancionar prescribirá; para las faltas leves, a los 10 días; para las faltas graves, a los 20 días; y para las muy graves, a los 60 días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los 6 meses de haberse cometido.

CAPITULO VIII
Disposiciones Varias

Artículo 28. *Formación Profesional*

Los representantes de los trabajadores y de la empresa son conscientes de la necesidad de avanzar conjuntamente a un modelo de profesionalidad y especialización del sector, donde la formación profesional tiene un carácter estratégico ante los procesos de cambio económico, tecnológico y social, por ello ambas partes se someten a lo que la legislación vigente determine en cada momento.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 11-3-2024 | CVE 202410044266 | Pàg. 13-23 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 29. *Garantías Sindicales*

Respecto a las garantías sindicales, se estará a lo señalado en la legislación vigente.

En el ejercicio de sus funciones y dadas las especiales circunstancias de la prestación de los servicios en esta actividad y las dificultades que comporta la sustitución del personal en sus puestos de trabajo, los representantes de los trabajadores para el ejercicio de sus funciones como tales, deberán notificar y justificar sus ausencias a sus superiores con antelación mínima de 48 horas. Notificada la ausencia cumpliendo los anteriores requisitos, la Empresa, dentro de los límites pactados en este Convenio, vendrá obligada a conceder el permiso oportuno.

Artículo 30. *Seguridad y Salud*

Tanto la empresa como los trabajadores de todas las categorías se someten a las normas sobre prevención de riesgos laborales, establecidos por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y hasta el momento en que se dicten por el Gobierno los reglamentos de desarrollo de aquella Ley, las partes se someterán igualmente en cuanto determina el título 2 de la Ordenanza general de seguridad e higiene en el trabajo, así como reglamentos de desarrollo.

Ambas partes se comprometen, por tanto, a promover la seguridad y salud laboral de los trabajadores mediante la aplicación y desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

La empresa se compromete a estar en disposición de garantizar a los trabajadores la vigilancia periódica del estado de salud a través de los exámenes médicos pertinentes, en función de los riesgos inherentes a su trabajo.

Asimismo, la empresa facilitará uniforme adecuado a los trabajadores para el desempeño de su trabajo cuando así sea necesario

Artículo 31. *Acoso Sexual y Acoso Moral*

Todas las personas tienen derecho al respeto de su intimidad y a la debida consideración en su dignidad.

Se considera acoso sexual en el trabajo un comportamiento verbal o físico de carácter o connotación sexual que se da en el ámbito de las relaciones laborales, la persona que lo realiza sabe, o debe saber, que este comportamiento no es deseado por la persona que es objeto, incidiendo en la negativa o la aceptación de este comportamiento en la situación laboral de la persona que sufre. Con esta conducta se le crea un entorno laboral intimidatorio y hostil.

Se debe conseguir un entorno laboral libre de comportamiento no deseado de carácter o connotación sexual.

Se considera que existe acoso moral en el trabajo entendido como un factor de riesgo psicosocial, cuando se produzca una conducta abusiva (gestos, palabras, comportamientos, actitudes, etc.) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona y pone en peligro su empleo o degrada el ambiente de trabajo.

La persona que sufre cualquiera de los acosos definidos (sexual o moral) lo pondrá en conocimiento de la dirección de la empresa y de los representantes de los trabajadores.

Artículo 32. *Canon Sindical*

Al respecto, se aplicará lo establecido en el artículo 11.2 de la Ley Orgánica de libertad sindical, de 2 de agosto de 1985.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 11-3-2024 | CVE 202410044266 | Pàg. 14-23 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 33. *Discrepancias Interpretativas*

Para resolver las discrepancias en el seno de la aplicación del presente Convenio Colectivo, las partes se someterán a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya

Artículo 34. *Cláusula de Inaplicación de Convenio*

Si en la empresa, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, no se pudiese hacer frente, en todo o en parte, las condiciones de trabajo establecidos en el presente convenio que hagan referencia a las materias establecidas en el artículo 82.3 ET en su redacción actual dada por La Ley 3/2012 de 6 de julio, podrá acogerse a la no-aplicación de la totalidad o parte de los mismos. En este sentido, la representación de la empresa y la representación de los trabajadores negociarán de buena fe, las causas justificativas de la inaplicación del convenio y marcarán con exactitud las nuevas condiciones aplicables a la empresa.

En caso de desacuerdo, ambas partes someterán las discrepancias solicitando trámite de mediación ante el Tribunal Laboral de Catalunya. Se guardará total sigilo profesional sobre la información y/o documentación que se aporte por la empresa.

Artículo 35. *Absentismo*

Las partes firmantes reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y entienden que su reducción implica, tanto un aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo, como la correcta organización de la medicina de empresa y de la Seguridad Social junto con unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores, y la mejora de las condiciones de trabajo conforme a la normativa vigente y con respecto a los Convenios de la OIT.

De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que en la economía produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de reducirlos, dada su negativa incidencia en la productividad.

Para conseguir adecuadamente estos objetivos, las partes firmantes se comprometen:

1. A que se promuevan estudios pertinentes para examinar la existencia de absentismo y procurar su reducción.

2. A gestionar con los organismos implicados (Seguridad Social y Mutua) el control de las bajas que puedan parecer abusivas por ambas partes y la puesta en práctica de las medidas que la Ley prevé para evitar el absentismo fraudulento (partes de baja), seguimiento de enfermos, partes de confirmación, etc.

3. La empresa podrá comprobar la situación de la baja de aquellos enfermos que se considere fraudulenta a través de su personal médico o servicio adecuado que la empresa designe. En todo caso se respetará la dignidad del trabajador, informándose al Comité o Delegados de Personal de los resultados obtenidos.

4. Las partes firmantes consideran como causa de aplicación de sanciones disciplinarias, las bajas fraudulentas que sean comprobadas.

Artículo 36. *Seguro Colectivo*

La empresa concertará una póliza de seguro que garantizará a todos sus trabajadores y trabajadoras a partir de la entrada en vigor del presente convenio, por una cuantía de 9.000€ durante toda la vigencia del convenio en los supuestos de fallecimiento o invalidez por el grado absoluto ocasionado por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 11-3-2024 | CVE 202410044266 | Pàg. 15-23 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 37. *Plan de Igualdad*

Con el fin de garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, la tiene aprobado su Plan de Igualdad Expediente 08/11/0934/2021 elaborado y negociado en el seno de la Comisión de Igualdad, integrada por los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras y la dirección de la empresa, de forma paritaria.

Las áreas que han sido objeto de un análisis detallado han sido las siguientes:

1. Selección y contratación.
2. Clasificación profesional (infrarrepresentación femenina), promoción y formación.

3. Condiciones de trabajo: política retributiva, bienestar laboral y prevención de acoso sexual y por razón de sexo.

4. Corresponsabilidad y conciliación.
5. Comunicación.
6. Sostenibilidad y diversidad.

A partir de los datos extraídos de las áreas mencionadas, se establecerán unos objetivos, medidas y acciones, con el objetivo de afianzar una igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Disposiciones Adicionales

Disposición Adicional Primera. Clasificación del personal

- Clasificación según la función

La clasificación del personal consignada en el presente Convenio Colectivo es meramente enunciativa, no limitativa y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de la Empresa no lo requieren.

No son asimismo exhaustivos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, pues todo trabajador incluido en el ámbito funcional de este Convenio está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su competencia y sin menoscabo de su dignidad profesional.

Desde el momento mismo en que un trabajador realice las tareas específicas de una categoría profesional determinada y definida en el presente Convenio habrá de ser remunerado, por lo menos, con el nivel retributivo que para tal categoría se asigne, todo ello sin perjuicio de las normas reguladoras de los trabajos de categoría superior o inferior.

El personal que preste sus servicios en la Empresa se clasificará, por razón de sus funciones, en los grupos que a continuación se indican:

- Definición de las categorías y grupos profesionales

I.Grupo I. Criterios Generales

Se engloban en dicho grupo los/as trabajadores y trabajadoras que participan en la elaboración de la política de la empresa, planifican, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido, el establecimiento y mantenimiento de las estructuras productivas y de apoyo, y el desarrollo de la política industrial, financiera y comercial. Toman decisiones o participan en su elaboración.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 11-3-2024 | CVE 202410044266 | Pàg. 16-23 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Se adscriben a este grupo las siguientes categorías profesionales:

- Nivel A: Director General
- Nivel B: Jefe de Servicios

II. Grupo II. Criterios Generales

Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este grupo, realizan funciones que:

- Se relacionan con tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

- Significan la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

- Comportan responsabilidades completas por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de personal perteneciente al grupo profesional y a los que deben dar cuenta de su gestión.

- Afectan a la realización de tareas técnicas de alta complejidad, e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación. Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a titulaciones universitarias de grado superior o medio.

Se adscriben a este grupo las siguientes categorías profesionales:

- Técnico de recursos humanos, técnico de contabilidad, técnico de selección de personal

III. Grupo III. Criterios Generales

Se trata de personal con iniciativa propia que coordina algún servicio en la empresa con dependencia directa del Jefe de Servicios

Se adscriben a este grupo los jefes de equipo, encargados de centro.

IV. Grupo IV. Personal Administración/Comercial

- Oficial Primera Administrativo. Es la persona que actúa a las órdenes de un jefe, si lo hubiere, y que bajo su propia responsabilidad realiza, con la máxima perfección burocrática y/o técnica, trabajos que requieren iniciativa.

- Oficial 2ª administrativo/Asesor ventas. Es el empleado que a las órdenes de un jefe u oficial de primera realiza trabajos de carácter secundario Asimismo se engloba en dicha categoría la persona que ayuda en la generación de leads y su ciclo de vida. Contribuirá a impulsar las actividades que desde la dirección comercial y de estrategia se definan y realizará todas las tareas de asistencia de Marketing.

- Auxiliar Administrativo. Es la persona empleada que, con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinada a un Jefe o Responsable, si los hubiere, realiza trabajos de carácter secundario que solo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

V. Grupo V. Personal Operaciones. Criterios Generales

Funciones que se realizan mediante un alto grado de dependencia y supervisión y que no implican formación especifica

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 11-3-2024 | CVE 202410044266 | Pàg. 17-23 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Se adscriben a este grupo conserje, auxiliar de servicios, auxiliar de mantenimiento, auxiliar de parking, recepcionista, dependiente, ordenanza, especialista de limpieza, limpiador, empleado doméstico, jardinero, aparcacoches, piloto de dron

Disposición Adicional Segunda

En lo no previsto en este Convenio Colectivo se estará, única y exclusivamente, a las disposiciones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y normas que a esta Ley complementan, que resulten de aplicación imperativa por considerarse como derecho necesario. En este sentido, el Convenio Colectivo Estatal servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones el convenio sectorial de ámbito superior de aplicación a la empresa según la actividad predominante de la misma, se aplicará en aquellas materias en las que de conformidad con el artículo 84.2 del Estatuto delos Trabajadores tengan prioridad aplicativa respecto a lo regulado en el presente Convenio

Disposición Adicional Tercera

De conformidad con lo establecido en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores según redacción establecida en el RD 32/2021 de 28 de diciembre de 2021, el presente convenio colectivo tendrá prioridad aplicativa respecto a los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal, autonómicos o ámbito inferior

(Continua en la pagina siguiente)

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 11-3-2024 | CVE 202410044266 | Pàg. 18-23 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

TABLA SALARIAL 2022

Categorías Profesionales	Grupo Profesional	Salario base	P. extras	Total anual
Director/a General	I	1.860,85	310,14	26.051,90
Jefe/a de Servicio	I	1.729,62	288,37	24.214,68
Titulado/a grado superior	II	1.630,00	271,66	22.820,00
Titulado/a Grado medio	II	1.408,21	234,7	19.714,94
Encargado/a	III	1.209,90	201,64	16.938,60
Jefe/a de equipo	III	1.159,90	193,32	16.238,60
Oficial 1ªadministrativo/a	IV	1.159,90	193,32	16.238,60
Oficial 2ªadministrativo/a	IV	1.040,40	173,4	14.565.60
Auxiliar Administrativo/a	IV	1.000,00	166,66	14.000,00
Auxiliar servicios	V	1.000,00	166,66	14.000,00
Auxiliar mantenimiento	V	1.000,00	166,66	14.000,00
Auxiliar de parking	V	1.000,00	166,66	14.000,00
Recepcionista	V	1.000,00	166,66	14.000,00
Dependiente/a	V	1.000,00	166,66	14.000,00
Ordenanza	V	1.000,00	166,66	14.000,00
Especialista limpieza	V	1.000,00	166,66	14.000,00
Limpiador/a	V	1.000,00	166,66	14.000,00
Empleado/a domestico/a	V	1.000,00	166,66	14.000,00
Jardinero/a	V	1.000,00	166,66	14.000,00
Aparcacoches	V	1.000,00	166,66	14.000,00
Piloto dron	V	1.000,00	166,66	14.000,00

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 11-3-2024 | CVE 202410044266 | Pàg. 19-23 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

TABLA SALARIAL 2023

Categorías Profesionales	Grupo Profesional	Salario base	P. extras	Total anual
Director/a General	I	1.907,37	317,89	26.703,18
Jefe/a de Servicio	I	1.772,86	295,58	24.821,28
Titulado/a grado superior	II	1.670,75	278,45	23.390,42
Titulado/a Grado medio	II	1.443,42	240,57	20.207,79
Encargado/a	III	1.240,15	206,68	17.361,94
Jefe/a de equipo	III	1.188,90	198,15	16.644,61
Oficial 1ªadministrativo/a	IV	1.188,90	198,15	16.644,61
Oficial 2ªadministrativo/a	IV	1.066,41	177,74	14.929,74
Auxiliar Administrativo/a	IV	1.025,00	170,83	14.349,92
Auxiliar servicios	V	1.025,00	170,83	14.349,92
Auxiliar mantenimiento	V	1.025,00	170,83	14.349,92
Auxiliar de parking	V	1.025,00	170,83	14.349,92
Recepcionista	V	1.025,00	170,83	14.349,92
Dependiente/a	V	1.025,00	170,83	14.349,92
Ordenanza	V	1.025,00	170,83	14.349,92
Especialista limpieza	V	1.025,00	170,83	14.349,92
Limpiador/a	V	1.025,00	170,83	14.349,92
Empleado/a domestico/a	V	1.025,00	170,83	14.349,92
Jardinero/a	V	1.025,00	170,83	14.349,92
Aparcacoches	V	1.025,00	170,83	14.349,92
Piloto dron	V	1.025,00	170,83	14.349,92

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 11-3-2024 | CVE 202410044266 | Pàg. 20-23 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

TABLA SALARIAL 2024

Categorías Profesionales	Grupo Profesional	Salario base	P. extras	Total anual
Director/a General	I	1.955,06	325,84	27.370,76
Jefe/a de Servicio	I	1.817,18	302,97	25.441,81
Titulado/a grado superior	II	1.712,52	285,41	23.975,18
Titulado/a Grado medio	II	1.479,50	246,58	20.712,99
Encargado/a	III	1.271,15	211,85	17.795,99
Jefe/a de equipo	III	1.218,62	203,11	17.060,72
Oficial 1ªadministrativo/a	IV	1.218,62	203,11	17.060,72
Oficial 2ªadministrativo/a	IV	1.093,07	182,18	15.302,98
Auxiliar Administrativo/a	IV	1.050,63	175,10	14.708,67
Auxiliar servicios	V	1.050,63	175,10	14.708,67
Auxiliar mantenimiento	V	1.050,63	175,10	14.708,67
Auxiliar de parking	V	1.050,63	175,10	14.708,67
Recepcionista	V	1.050,63	175,10	14.708,67
Dependiente/a	V	1.050,63	175,10	14.708,67
Ordenanza	V	1.050,63	175,10	14.708,67
Especialista limpieza	V	1.050,63	175,10	14.708,67
Limpiador/a	V	1.050,63	175,10	14.708,67
Empleado/a domestico/a	V	1.050,63	175,10	14.708,67
Jardinero/a	V	1.050,63	175,10	14.708,67
Aparcacoches	V	1.050,63	175,10	14.708,67
Piloto dron	V	1.050,63	175,10	14.708,67

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 11-3-2024 | CVE 202410044266 | Pàg. 21-23 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

TABLA SALARIAL 2025

Categorías Profesionales	Grupo Profesional	Salario base	P. extras	Total anual
Director/a General	I	1.994,16	332,36	27.918,17
Jefe/a de Servicio	I	1.853,53	309,03	25.950,65
Titulado/a grado superior	II	1.746,77	291,12	24.454,68
Titulado/a Grado medio	II	1.509,09	251,51	21.127,25
Encargado/a	III	1.296,57	216,08	18.151,91
Jefe/a de equipo	III	1.242,99	207,17	17.401,94
Oficial 1ªadministrativo/a	IV	1.242,99	207,17	17.401,94
Oficial 2ªadministrativo/a	IV	1.114,93	185,82	15.609,04
Auxiliar Administrativo/a	IV	1.071,64	178,60	15.002,84
Auxiliar servicios	V	1.071,64	178,60	15.002,84
Auxiliar mantenimiento	V	1.071,64	178,60	15.002,84
Auxiliar de parking	V	1.071,64	178,60	15.002,84
Recepcionista	V	1.071,64	178,60	15.002,84
Dependiente/a	V	1.071,64	178,60	15.002,84
Ordenanza	V	1.071,64	178,60	15.002,84
Especialista limpieza	V	1.071,64	178,60	15.002,84
Limpiador/a	V	1.071,64	178,60	15.002,84
Empleado/a domestico/a	V	1.071,64	178,60	15.002,84
Jardinero/a	V	1.071,64	178,60	15.002,84
Aparcacoches	V	1.071,64	178,60	15.002,84
Piloto dron	V	1.071,64	178,60	15.002,84

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 11-3-2024 | CVE 202410044266 | Pàg. 22-23 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

ANEXO I
TELETRABAJO

Se reconoce el teletrabajo como una forma de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del avance de las tecnologías de la información y de la comunicación, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la empresa, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia y en el presente artículo.

El trabajo a distancia y el teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la Empresa. El teletrabajo debe documentarse por escrito mediante un «acuerdo individual de teletrabajo», que recoja los aspectos estipulados en la legislación vigente y en el presente artículo. Asimismo, se podrán incluir cualesquiera otros aspectos que las partes consideren convenientes.

La reversión del acuerdo puede solicitarse tanto a instancia de la empresa como de la persona trabajadora debiendo preavisarlo a la otra parte con una antelación mínima de 30 días naturales. Por parte de la empresa, cuando existan razones organizativas, productivas o tecnológicas o cambios de puesto de trabajo de la persona teletrabajadora y su nueva actividad le impida poder realizar su trabajo en la modalidad a distancia

La empresa proporcionará a la persona trabajadora los siguientes medios necesarios para la actividad, siendo éstos propiedad de la empresa y que no podrán ser utilizados para fines particulares

- ordenador de trabajo:
- software necesario para el desarrollo de la actividad laboral
- Mobiliario (mesa, silla).
- Dotación de papelería y documentación. Si fuera necesaria se facilitará al igual que si estuviera en el centro de trabajo

La empresa asumirá el mantenimiento de todo el equipo puesto a disposición de la persona trabajadora.

Por su parte la persona trabajadora se obliga a conservar en perfecto estado el material de trabajo entregado por la empresa. La persona trabajadora pagará a la empresa los daños y perjuicios que se deriven de cualquier desperfecto, deterioro o pérdida del material de trabajo, o cualquier otra circunstancia que impida la devolución del mismo a la empresa cuando esta lo solicite, sin perjuicio de las acciones disciplinarias a que dieren lugar tal conducta.

En relación con la compensación económica, en ausencia de regulación expresa al respecto en los acuerdos individuales que pudieran existir, la cantidad a abonar será de 20€ brutos mensuales en concepto de compensación gastos teletrabajo. Esta cantidad, de resultar aplicable, se abonará con efectos del 01 de agosto de 2022. Esta cantidad tiene naturaleza extrasalarial y se refiere a personas trabajadoras que realicen el 100% de su trabajo en régimen de teletrabajo, por lo que en situaciones de trabajo a tiempo parcial y/o porcentajes de teletrabajo inferiores 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 o mobiliario, etc., y se abonará de conformidad con las disposiciones vigentes, en la actualidad art. 1 y 2 RD Ley 28/2020

Barcelona, 5 de gener de 2024
La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lídia Frias Forcada

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 11-3-2024 | CVE 202410044266 | Pàg. 23-23 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona