RESOLUCIÓ de 13 de febrer de 2024, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sep Esports SL, per als anys 2023 a 2024 (Codi de conveni núm. 08102372012018).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sep Esports SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 10 de març 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 Sep Esports SL, per als anys 2023 a 2024 (codi de conveni núm. 08102372012018) 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 del texto firmado por las partes

II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SEP ESPORTS SL, PARA LOS AÑOS 2023-2024

Preámbulo

La empresa SEP Esports SL, en adelante e indistintamente SEP o empresa, presta servicios de soporte a la práctica del deporte, monitorización y socorrismo en instalaciones acuáticas de carácter social, lúdico y/o deportivo, constituyendo éstos el objeto principal de su actividad económica.

Aunque los Convenios colectivos de ámbito más general regulen los criterios generales de las condiciones laborales del sector, prevalece en este caso la necesidad de adaptación específica a la idiosincrasia de la empresa y su propia realidad productiva y de prestación de servicios. Es en el marco de esta naturaleza y especificidades de la actividad, especialmente en lo relativo a las condiciones de temporalidad, descentralización de puestos de trabajo y distribución geográfica de los mismos, donde cobra especial relevancia la necesidad de redacción, aprobación y aplicación del presente Convenio colectivo de empresa.

Los firmantes valoran positivamente y reconocen la necesidad de alcanzar acuerdos de negociación colectiva a este nivel empresarial, para la extensión de las mejores prácticas de flexibilidad negociada y la renovación de los contenidos del anterior Convenio colectivo de SEP, inscrito en Resolución de 22 de octubre de 2018 (Convenio colectivo de trabajo de la empresa SEP Esports, SL código de Convenio núm. 08102372012018).

El presente Convenio se adapta a las nuevas condiciones establecidas en el Real Decreto Ley 32/2021 de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y transformación del mercado de trabajo, en especial a las modificaciones introducidas en los tipos de contrato fijo-discontinuo y temporales, con la desaparición del contrato de obra y servicio.

En este sentido el texto establece, entre otros, de forma precisa los criterios objetivos y formales por los que deberá regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas, a los que el artículo 16 de Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, hace referencia de forma ciertamente ambigua, derivando la concreción del citado procedimiento a los Convenios o acuerdos de empresa que se suscriban a tal efecto. Igualmente se definen con precisión a los citados efectos los conceptos de puesto de trabajo y vacante.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 9-4-2024 | CVE 202410064263 | Pàg. 1-19 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Influye de manera determinante en la definición de los citados conceptos la realidad de la actividad ordinaria de la empresa, que se desarrolla en el marco de la ejecución de contratas mercantiles o administrativas individuales, independientes y de carácter temporal, con fluctuaciones constantes en la demanda, que la hace imprevisible.

Asimismo, las diferentes particularidades, usos y costumbres propios y diferenciados de cada establecimiento cliente a los que hay que adaptarse de modo específico e individual, unidos a la necesidad de dotar a la prestación de los servicios contratados de la máxima homogeneidad entre temporadas, requieren la máxima continuidad posible de los mismos trabajadores ya especializados en cada establecimiento y en sus puestos de trabajo concretos temporada tras temporada.

Coinciden aquí los firmantes en la necesidad de la existencia de mecanismos flexibilizadores de las relaciones laborales, que, aun aportando la máxima seguridad posible a las personas trabajadoras, permitan a la empresa disponer de la necesaria capacidad de adaptación a las citadas circunstancias de la actividad económica que desarrolla, en aras de la eficiencia, competitividad y viabilidad de la misma.

En definitiva, las empresas y, en consecuencia, las personas trabajadoras, tienen que hacer frente hoy a las adaptaciones, cada vez con más agilidad, en materia de producción o actividad y éstas requieren adaptaciones organizativas y, en casos concretos, procesos de transición importantes. Por ello, la configuración de un nuevo modelo de competitividad responsable y sostenible requiere incorporar a los Convenios aquellos elementos estratégicos que garanticen el desarrollo de la empresa, manteniendo y ampliando para las personas trabajadoras sus expectativas profesionales, de ofrecerles más seguridad y la posibilidad de tener un papel más comprometido en la empresa y de mejorar sus condiciones de trabajo.

Capítulo I

Artículo 1. *Partes Signatarias*

El presente Convenio colectivo se concierta entre la Dirección de SEP, y la representación legal de las personas trabajadoras.

Artículo 2. *Eficacia y Alcance Obligacional*

En base a la legítima representatividad de los firmantes, quedan comprendidos todos los trabajadores que presten sus servicios con contrato laboral para SEP, independientemente del lugar donde se realice la prestación de servicios, esto último especialmente en base a las condiciones de movilidad funcional y condición de itinerantes de los centros de trabajo o establecimientos en virtud de las características propias de la actividad de la empresa.

Artículo 3. *Ámbito de Aplicación Territorial*

El presente Convenio colectivo se aplicará a todos los trabajadores de la empresa, independientemente de donde presten sus servicios.

Artículo 4. *Ámbito de Aplicación Funcional*

El presente Convenio colectivo regula las relaciones laborales de SEP, dedicada a la prestación de servicios y formación deportivos y de ocio, servicios de socorrismo cuya actividad principal se desarrolle en hoteles, campings, gimnasios y centros deportivos, resorts, complejos turísticos, ferias, casas de colonias, albergues infantiles y juveniles, colegios, centros de tiempo libre, clubes de natación, clubes de tenis, clubes de golf, instalaciones náuticas, puertos deportivos, marinas y otros equipamientos.

Quedan expresamente incluidas, dentro del ámbito funcional de este Convenio las actividades que se realicen al aire libre o en contacto con la naturaleza.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 9-4-2024 | CVE 202410064263 | Pàg. 2-19 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Capítulo II
Vigencia, Duración, Prórroga y Denuncia

Artículo 5. *Vigencia, Duración y Prórroga*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo entrarán en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2023, con independencia de la fecha de su publicación en el Butlletí Oficial de la Provincia de Barcelona. El periodo de vigencia de este Convenio será desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2024.

Con dos meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia, cualquiera de las dos partes podrá denunciarlo sin más requisito que la comunicación escrita obligatoria a la otra parte, en donde deberán constar los contenidos y los criterios de revisión propuestos por la parte denunciante.

En el supuesto de no existir denuncia, el Convenio se prorrogará automáticamente.

El contenido normativo del Convenio continuara vigente, hasta tanto sea sustituido por un nuevo Convenio.

Capítulo III
Globalidad y Garantía Personal

Artículo 6. *Globalidad*

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artículo 7. *Garantía del Convenio*

Las partes del Convenio se comprometen formalmente a no solicitar ni adherirse a ningún otro Convenio, cualquiera que sea su ámbito de aplicación, durante toda la vigencia del que ahora se suscribe.

Artículo 8. *Garantía Ad Personam*

Las condiciones establecidas en el presente Convenio tienen la condición de mínimas. Los pactos individuales entre SEP y los trabajadores que impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en el presente Convenio deben respetarse en su totalidad.

Artículo 9. *Cláusula de Inaplicación*

Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrán inaplicar las condiciones de trabajo del presente Convenio.

Para la inaplicación de las condiciones establecidas en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores. Finalizado el periodo de consultas sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria prevista en la disposición adicional segunda del presente Convenio. La Comisión Paritaria deberá pronunciarse en un plazo máximo de siete días naturales a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo el asunto será sometido a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya, y en caso de que en dicho organismo no haya acuerdo o consenso, ambas partes quedan liberadas para elevar la discrepancia a los órganos judiciales o de cualquier ámbito que consideren oportunos.

En todo lo no previsto, en el presente Convenio, se aplicarán las disposiciones legales laborales con carácter general.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 9-4-2024 | CVE 202410064263 | Pàg. 3-19 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Capítulo IV
Comisión Mixta Paritaria
ya Especializados en cada Establecimiento

Artículo 10. *Constitución*

Se crea la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento. Asimismo, se estipula la obligación expresa de someter preceptivamente a la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieran producirse con motivo de la aplicación del Convenio, y ello con carácter previo a la adopción de otras acciones o su posible planteamiento ante los Órganos administrativos o jurisdiccionales competentes.

Artículo 11. *Composición*

La Comisión de interpretación, estará formada por la representación legal de los trabajadores y la representación de la empresa designada a tal efecto por esta. Esta Comisión podrá estar, en todo caso de común acuerdo previo, asistida por asesores de ambas representaciones, hasta un máximo de 3, con voz, pero sin voto.

Artículo 12. *Funcionamiento*

Dicha Comisión se reunirá con carácter ordinario una vez al año, y con carácter extraordinario y obligatorio a instancia de cualquiera de las partes, con un preaviso mínimo de 5 días naturales, resolviendo los asuntos en un plazo no superior a 15 días naturales.

Las cuestiones debatidas, para ser validas, deberán ser aprobadas por la mayoría de cada una de las partes que la forman. La Comisión mixta nombrará en su seno, a una persona que hará las funciones de Secretario/a.

Las cuestiones sometidas a debate les serán remitidas a las partes con una antelación mínima de 5 días, a la fecha de la reunión. Los acuerdos que adopte la Comisión mixta de interpretación se incorporarán al texto del Convenio, formado parte del mismo.

Artículo 13. *Procedimiento*

Ambas partes acuerdan que cualquier duda o divergencia que pueda surgir, en la interpretación o aplicación del presente Convenio, como primer paso, se someterá al informe y estudio de la Comisión mixta.

Artículo 14. *Funciones*

Las funciones de la Comisión mixta de interpretación serán las siguientes:

- Interpretación auténtica de los contenidos del Convenio, en caso de que surgieran discrepancias en algún apartado.

- Seguimiento y vigilancia de la aplicación del Convenio.

- Conciliación previa en los problemas colectivos o individuales.

- Actualización de las normas del Convenio.

- Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia practica del Convenio.

- Todas aquellas cuestiones referentes a los sectores afectados por el Convenio, que, por mutuo acuerdo, le sean sometidas por las partes.

Si la actualización referida supusiera una modificación sustancial del contenido del Convenio, para ser incorporado al mismo y publicado en el Butlletí Oficial de la Provincia de Barcelona,

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 9-4-2024 | CVE 202410064263 | Pàg. 4-19 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

dicho acuerdo deberá ser adoptado por la Comisión Negociadora del Convenio y no por la Comisión mixta de Interpretación.

Capítulo VI
Régimen de trabajo

Artículo 15. *Organización del Trabajo*

La organización del trabajo, con sujeción a lo previsto en el presente Convenio, corresponde exclusivamente a la Dirección de la empresa. Las decisiones de carácter organizativo que afecten a los trabajadores serán previamente informadas a través de su legal representante. En los casos de modificaciones sustanciales se estará a lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 16. *Facultades de la Empresa*

Dirigir el servicio productivo, con respeto a la legislación vigente y a los derechos de participación de los representantes sindicales legalmente establecidos, procurando la mejor formación profesional de los trabajadores/as, así como la más justa distribución de los beneficios que dicho proceso genere.

Promover, estimular y mantener la colaboración con sus trabajadores, como necesidad insoslayable de la paz social y la prosperidad del conjunto de los factores productivos y personales.

Organizar la producción, mejorar y dignificar las relaciones laborales.

Promover y respetar a sus trabajadores/as, facilitándoles su formación profesional y su promoción social y humana.

Artículo 17. *Derechos de los Trabajadores/as*

Son derechos de los trabajadores/as obtener en compensación por su intervención en el servicio productivo, las establecidas en el presente Convenio colectivo, y/o los derechos adquiridos.

Capítulo VII
Del Personal

Artículo 18. *Clasificación Profesional*

Los trabajadores que presten sus servicios en SEP, incluidos en el ámbito del presente Convenio colectivo serán clasificados en atención a los siguientes factores de valoración:

- Conocimientos: comprenderá la formación básica necesaria para el correcto desarrollo de sus funciones.

- Experiencia: acumulación de conocimientos y experiencias en la realización de tareas de un grupo profesional.

- Autonomía: se tendrá en cuenta para valorar la dependencia jerárquica en el desempeño de sus funciones.

Artículo 19. *Niveles Profesionales*

- Clasificación según nivel experiencia y formación:

I. Grupo 1. Es el personal que independientemente de su formación, acredita una experiencia mínima en el puesto de 12 meses. Se incluyen en este grupo, socorristas, monitores, recepcionistas, administrativos, comerciales y coordinadores.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 9-4-2024 | CVE 202410064263 | Pàg. 5-19 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

II. Grupo 2. Es el personal que acredita la formación necesaria para el puesto y además una experiencia superior al año. Se incluyen en este grupo los directores, coordinadores generales y jefes de equipo.

- Clasificación según funciones dentro de los grupos anteriores:

– Socorrista: es la persona que se halla en posesión del título de Socorrista homologado por los organismos competentes. Realizará las labores propias de su categoría profesional, prestando su colaboración, si así resultase necesario, a los servicios médicos.

A los efectos de cumplimiento de la Ley 3/2008, de 23 de abril, del ejercicio de las profesiones del deporte, publicada en el DOGC en fecha 2 de mayo de 2008, deberá constar obligatoriamente inscrito en el Registro Oficial de Profesionales del Deporte de Catalunya, ROPEC.

– Socorrista-correturnos: es la persona que se halla en la misma posesión del título de Socorrista homologado por los organismos competentes, pero que prestará sus servicios en cualquier instalación para efectuar los descansos de los socorristas titulares. A los efectos de cumplimiento de la Ley 3/2008, de 23 de abril, del ejercicio de las profesiones del deporte, publicada en el DOGC en fecha 2 de mayo de 2008, deberá constar obligatoriamente inscrito en el Registro Oficial de Profesionales del Deporte de Catalunya, ROPEC.

– Monitor de natación: es el personal que encontrándose en posesión del título realiza funciones docentes en las distintas actividades acuáticas, impartiendo clases y cursillos, éste deberá vestir un distintivo de la empresa acreditándose como tal. A los efectos de cumplimiento de la Ley 3/2008, de 23 de abril, del ejercicio de las profesiones del deporte, publicada en el DOGC en fecha 2 de mayo de 2008, deberá constar obligatoriamente inscrito en el Registro Oficial de Profesionales del Deporte de Catalunya, ROPEC.

– Oficial Administrativo/a: son aquellos trabajadores/as con dominio del área funcional y administrativa de la empresa, realizando con autonomía las tareas encomendadas, con iniciativa y asumiéndolas con plena responsabilidad.

– Coordinador/a: es el personal que, con suficiente conocimiento de las actividades que constituyen la actividad de la empresa, supervisan uno o varios centros de trabajo, o establecimientos de los clientes de la empresa, con la responsabilidad de orientar, distribuir técnicamente y dar unidad al trabajo personal. Tienen control y responsabilidad sobre medios y rendimiento del personal que de ellos dependa.

Artículo 20. *Definición de las Funciones de cada Puesto de Trabajo de este Convenio*

- Socorrista, deberá:

– No abandonar el puesto de vigilancia bajo ningún pretexto, excepto en caso de atender a un accidentado o siendo relevado por otro técnico de salvamento, pero siempre comunicándolo al coordinador/a nombrado por la empresa.

– Cumplirá con los horarios establecidos de apertura, cuando lo requieran las instalaciones y según el criterio del coordinador/a de la instalación.

– Cumplir normativa específica de cada instalación, que será entregada al inicio de su relación laboral y la tendrá en la carpeta de control en la propia piscina.

– Avisar de su confirmación de presencia en su puesto de trabajo, 15 minutos antes.

– Cumplimentar su jornada laboral con la APP Intratime, o cualquier otra aplicación o sistema que a criterio de la empresa la sustituya. Estos datos de registro obligatorio servirán para el recuento de horas y el cómputo de su nómina. A estos efectos no se abonarán las horas que excedan de su jornada motivadas por fichajes anticipados o demorados en relación con los horarios de entrada o salida preceptivamente establecidos.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 9-4-2024 | CVE 202410064263 | Pàg. 6-19 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

– Mantener máximo respeto a los usuarios, compañeros y a la dirección de la instalación donde preste servicios.

– No podrá realizar durante los horarios establecidos de baño de los usuarios de los establecimientos otra labor que no sea la de sus funciones de técnico en salvamento.

– Vigilar, controlar y atender a todo bañista que requiera sus servicios.

– No abandonar el puesto de vigilancia en caso de inclemencias meteorológicas sin permiso expreso de persona con autoridad suficiente.

– Tener en conocimiento y acatar las prohibiciones y exigencias que marca la Ley sobre el reglamento de piscinas.

– Llevar en todo momento de su trabajo un distintito que los acredite como tal.

– Mantener ordenado y en perfecto orden el espacio habilitado para el botiquín, así como cuidar el maletín de primeros auxilios.

• Socorrista-Correturnos: desempeñará y tendrá idénticas funciones a la del puesto de Socorrista.

• Monitor de natación: realizará funciones docentes en las distintas actividades acuáticas, impartiendo clases y cursillos, y deberá:

– Cumplirá con los horarios establecidos de apertura, cuando lo requieran las instalaciones y según el criterio del coordinador/a de la instalación.

– Cumplir normativa específica de cada instalación, que será entregada al inicio de su relación laboral y la tendrá en la carpeta de control en la propia piscina

– Avisar de su confirmación de presencia en su puesto de trabajo, 15 minutos antes.

– Cumplimentar su jornada laboral con la APP Intratime, (o cualquier otra aplicación o sistema que a criterio de la empresa la sustituya). Estos datos de registro obligatorio servirán para el recuento de horas y el cómputo de su nómina. A estos efectos no se abonarán las horas que excedan de su jornada motivadas por fichajes anticipados o demorados en relación con los horarios de entrada o salida preceptivamente establecidos.

– Mantener máximo respeto a los usuarios, compañeros y a la dirección de la instalación donde preste servicios.

– Tener en conocimiento y acatar las prohibiciones y exigencias que marca la Ley sobre el reglamento de piscinas.

– Llevar en todo momento de su trabajo un distintito que los acredite como tal.

• Oficial Administrativo/a:

– Realizará las tareas encomendadas, con iniciativa y asumiendo con plena responsabilidad las siguientes, entre otras y a título enunciativo no exhaustivo: cobros y pagos sin firma, plantear, suscribir y extiende las facturas con complejidad en su planteamiento y cálculo, planteamiento y realización de estadísticas, redacción de correspondencia con iniciativa propia que no excedan en importancias a los de mero trámite y los de tipo administrativo que en importancia resulten análogos.

– Coordinar e intercambiar con la Dirección de la empresa y los servicios de asesoramiento y gestión externalizados la información, datos y documentación necesaria para que estos puedan llevar a cabo su tarea con agilidad y eficiencia.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 9-4-2024 | CVE 202410064263 | Pàg. 7-19 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

– Mantener máximo respeto a los usuarios, compañeros y a la dirección de la instalación donde preste servicios.

– Cumplimentará su jornada laboral con la APP Intratime, o cualquier otra aplicación o sistema que a criterio de la empresa la sustituya. Estos datos de registro obligatorio servirán para el recuento de horas y el cómputo de su nómina. A estos efectos no se abonarán las horas que excedan de su jornada motivadas por fichajes anticipados o demorados en relación con los horarios de entrada o salida preceptivamente establecidos.

– Mantendrá una relación máximo respeto a la dirección de la empresa, compañeros, clientes y proveedores.

Capítulo VIII

Contratación, Periodo de Prueba, Cese de los Trabajadores y Llamamiento Fijos Discontinuos

Artículo 21. *Contratación*

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas generales existentes sobre contratación y empleo vigentes en cada momento y en las específicas que marque el presente Convenio.

Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, deberán formalizarse por escrito, en modelo oficial, quedándose un ejemplar cada una de las partes firmantes unas veces formalizadas y de conformidad con la legislación vigente.

Se admitirán los procesos de envío, tratamiento, firma y devolución de los documentos mediante sistemas de firma digital que cumplan cumple todas las garantías legales, de seguridad y de trazabilidad exigidas por la ley de firma electrónica, Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

Los contratos temporales existentes a la firma del presente Convenio, o concertados durante su vigencia, sean cual sea su modalidad y duración, podrán ser transformados en contratos indefinidos, y acogerse en su caso, a las posibles medidas de fomento de empleo, que en cada momento puedan establecerse.

Por razones de las características del servicio en la empresa los trabajadores se clasifican en: fijos o indefinidos, fijos de carácter discontinuo, contratados por tiempo determinado, eventuales, de substitución, y sobre todos los anteriores las modalidades a tiempo parcial.

Asimismo, podrá celebrarse cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación vigente en cada momento.

En materia de contratación laboral se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales y convencionales de mayor rango, si las hubiere, sobre esta materia, tanto de carácter general como especial, así como lo previsto en este Convenio, con interrelación que para tales normas establece el vigente artículo 3.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22. *Contratos Eventuales*

Los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración del contrato.

Los contratos eventuales se podrán celebrar:

a) Por incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y siempre que no sea una necesidad indefinida que justifique un contrato fijo discontinuo.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 9-4-2024 | CVE 202410064263 | Pàg. 8-19 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

b) Por circunstancias del mercado o prorrogas y/o ampliaciones sobrevenidas en la duración de los propios contratos de prestación de servicios suscritos por la empresa con sus clientes, especialmente durante la temporada veraniega, los cuales suficientemente diferenciados estén limitados en el tiempo y cuya duración pueda preverse con relativa precisión, quedando esta directa o colateralmente relacionada con el proceso productivo de la empresa.

Los citados contratos podrán tener una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses. En caso de dichos contratos se concierten por un período de tiempo inferior al máximo podrán ser prorrogados mediante acuerdo de las partes, sin que la duración del contrato pueda exceder del límite máximo establecido en el apartado anterior.

Igualmente, la empresa podrá formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo.

La empresa solo podrá utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones.

Artículo 23. *Período de Prueba*

En los contratos en los que sea de aplicación legal, todo el personal estará sujeto a un período de prueba que será el que se detalla a continuación:

- Grupo 1: 15 días naturales
- Grupo 2: 2 meses

Durante este período, tanto la empresa como el trabajador podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin previo aviso ni indemnización. Una vez concluido el período de prueba, sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

La empresa podrá someter a los aspirantes a las pruebas teóricas, prácticas y psicotécnicas que considere convenientes, siempre que estén ajustadas al puesto de trabajo que se vaya a desempeñar, para comprobar su grado de profesionalidad y conocimientos.

La situación de baja por incapacidad temporal interrumpirá el cómputo del periodo de prueba.

Artículo 24. *Cese Voluntario*

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de esta por escrito, quince días antes de la fecha del cese.

Habiendo recibido la empresa, con la antelación señalada el preaviso indicado, vendrá obligada al finalizar el plazo, a abonar al trabajador la liquidación correspondiente.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación de este el importe del salario de un día por cada día de retraso del preaviso.

No obstante, lo anteriormente expuesto, en los supuestos en que el cese de facto hubiera tenido lugar, de manera fehaciente y constatable, en fecha anterior a la de la citada obligación de preaviso de 15 días, sin mediar la preceptiva comunicación del trabajador, la empresa podrá descontar de la liquidación el importe del salario a razón de un día por cada día computando el total de días transcurridos desde el citado cese de facto por parte del trabajador.

Artículo 25. *Llamamiento de Trabajadores Fijos-Discontinuos*

A los efectos de procedimiento de llamamiento a la actividad de los trabajadores con contrato de tipo fijo-indefinido, en base a la organización de la empresa y en la necesaria adaptación de cada

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 9-4-2024 | CVE 202410064263 | Pàg. 9-19 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

trabajador a las particularidades, usos y costumbres propios y diferenciados de cada establecimiento cliente, para la prestación de un servicio de características especializadas, análogas y lineales en cada periodo de actividad, se definen:

– Fijo-discontinuo: trabajador con contrato por tiempo indefinido de tipo fijo-discontinuo de acuerdo con el artículo 16 del ET, a tiempo completo o a tiempo parcial, celebrado para la realización de trabajos de naturaleza estacional que, siendo de prestación intermitente, pueden tener periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

– Puesto de trabajo: conjunto de tareas asignadas a un trabajador en un establecimiento cliente concreto, ajustado y diseñado especialmente en base a las características propias y particulares de éste, para una correcta adecuación del trabajador al mismo puesto sin solución de continuidad en la calidad de la prestación del servicio encomendado.

– Vacante: puesto de trabajo sin cubrir, siempre que el motivo de la disponibilidad del mismo no sea consecuencia de despido, cesión o incapacitación temporal.

Los trabajadores/oras fijos-discontinuos serán llamados según las necesidades del servicio por un orden en el que prevalecerán por riguroso orden los siguientes criterios:

1. Disponibilidad de puesto de trabajo vacante

2. Antigüedad dentro de su clasificación en los grupos definidos en el artículo 19 del presente Convenio.

Los referidos llamamientos se notificarán, con una antelación mínima de cinco días, a los datos de contacto que la persona trabajadora haya comunicado a la empresa al inicio de la prestación de servicios o posterior modificación por escrito a la misma. Se considerarán válidos a estos efectos el correo electrónico (e-mail) y/o el mensaje electrónico, SMS-WhattsApp.

El trabajador fijo-discontinuo tiene la obligación de contestar de manera fehaciente y por escrito en el plazo de diez días laborales, contados a partir de la fecha en que se le haya efectuado la comunicación de llamamiento a la actividad, sobre su voluntad de acudir o no al llamamiento efectuado por la empresa. Esta contestación podrá realizarse también mediante correo electrónico, SMS y/o WhatsApp a las direcciones indicadas por la empresa a tales efectos.

La incomparecencia de la persona trabajadora al llamamiento supondrá su renuncia al lugar de trabajo.

Ante la falta de llamamiento por parte de la empresa, el trabajador podrá reclamar en procedimiento de despido ante la Jurisdicción Social iniciándose el plazo para lo cual desde el momento en que tuviera conocimiento desde la falta de convocatoria.

Capítulo IX
Retribuciones

Artículo 26. *Pago de Nóminas y Liquidaciones*

La empresa ordenará el pago de las nóminas, dentro de los diez primeros días hábiles de cada mes, por mediación de entidades bancarias o de crédito, para su abono en la cuenta que designe el trabajador.

En el caso de las liquidaciones únicamente se ordenará el pago en el momento en que el trabajador haya firmado el correspondiente documento de liquidación y finiquito, con independencia de si esta firma se realiza con o sin avenencia sobre el resultado del mismo.

A todos los efectos sobre los citados pagos, la falta de comunicación del trabajador a la empresa del correspondiente código IBAN de su titularidad sobre el que efectuar el citado pago, facultará automáticamente a la empresa para prorrogar el plazo de pago de la o las nomina/s hasta el momento en que el trabajador facilite la citada información.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 9-4-2024 | CVE 202410064263 | Pàg. 10-19 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Es responsabilidad personal y directa del trabajador la comunicación del número correcto de IBAN sobre el que desea le sean abonadas las nóminas, gozando la empresa de total indemnidad frente a reclamaciones en el supuesto de que esta información bancaria sea errónea o incompleta.

En caso de cambio de la cuenta de pago de la nómina, el trabajador vendrá obligado a la comunicación fehaciente del nuevo código IBAN con una antelación mínima de 15 días a la de la previsión del próximo pago de nómina y/o liquidación en que deba operar el citado cambio.

La empresa entregará a los trabajadores un documento, denominado Hoja de Salario y/o de Liquidación en el que se hagan constar todos los conceptos, tanto los retributivos que se recogen en el prescrito Convenio, los que pudieran corresponder al trabajador/a por derechos adquiridos, y los que establezca la legislación vigente, para que, en todo momento y circunstancias, el trabajador conozca lo que percibe por salario, lo que tributa a la Hacienda Pública y la cotización a la Seguridad Social.

Sirviendo el recibo bancario de transferencia como instrumento de justificación legal de los medios de pago de las nóminas, la entrega de esta documentación informativa se realizará únicamente por medios electrónicos mediante una aplicación digital con acceso personal del trabajador mediante los códigos de identificación que la empresa, o responsable delegado de la gestión, le facilitará a este efecto.

Artículo 27. *Salarios*

Se establecen para el ejercicio 2023 y para los grupos definidos en el artículo 19 de este Convenio colectivo los siguientes salarios base de grupo:

Grupo profesional	Salario base mensual	Salario base anual
Grupo 1	1.080,00	15.120,00
Grupo 2	1.100,00	15.400,00

Artículo 28. *Pagas Extraordinarias*

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio deben percibir, como complemento periódico de vencimiento superior a un mes, el importe de dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una a una mensualidad del salario base

Una paga deberá hacerse efectiva antes del 1 de julio y a efectos del cómputo para su cálculo se establece el plazo del 01 de julio al 30 de junio. La otra paga deberá hacerse efectiva antes del 20 de diciembre y a efectos del cómputo para su cálculo se establece el plazo de 1 de enero al 31 de diciembre.

Los importes de las dos pagas extraordinarias se percibirán prorrateadas (doceava parte) en la nómina mensual.

Artículo 29. *Horas Extraordinarias*

Tendrán tal consideración aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria establecida en el artículo 32 del presente Convenio colectivo sin más limitaciones que las establecidas en el artículo 35 del Estatuto de los trabajadores. Se compensarán económicamente incrementando un 50% sobre el valor de la hora ordinaria establecida para cada grupo profesional.

Únicamente tendrán la consideración de extras las que excedan, en cómputo semanal, un total de 52 horas.

Artículo 30. *Valor Hora Ordinaria*

El valor de una hora ordinaria de trabajo será el resultado de dividir el salario bruto anual establecido para cada grupo profesional, entre 1.796 horas correspondientes a la jornada máxima anual.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 9-4-2024 | CVE 202410064263 | Pàg. 11-19 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 31. *Incremento Salarial Ejercicio 2024*

Las tablas salariales para el ejercicio 2024 serán el resultado de aplicar el 2% sobre las tablas de 2023.

Capítulo X
Jornada Laboral, Horario,
Vacaciones y Permisos

Artículo 32. *Jornada Laboral*

La jornada máxima anual de trabajo efectivo exigible durante la vigencia del Convenio será de 1.796 horas.

En las jornadas pactadas, deberá respetarse entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente un periodo mínimo doce horas de descanso.

El periodo de descanso semanal se efectuará en cualquiera de los días comprendidos en la semana natural de 7 días, con un mínimo que no podrá ser inferior a día y medio continuados.

El horario del personal y los descansos, que tendrán carácter rotativo, serán fijados por la Dirección de la empresa en atención a las necesidades del servicio. Las horas de presencia, entradas y salidas, ausencias autorizadas y otras incidencias serán objeto de control por parte de la empresa.

Por motivos organizativos, técnicos y/o funcionales la empresa podrá, mediante preceptivo preaviso al trabajador con un plazo mínimo de 24 horas, cambiar los citados horarios y/o turnos de descanso semanales.

Es obligación personal e intransferible de todos los trabajadores cumplimentar debidamente en forma y tiempo el preceptivo registro del horario de inicio y fin de la jornada laboral con carácter diario y total independencia de la posible flexibilidad horaria de la que disponga el trabajador. Quedarán a libre elección por parte de la empresa los medios o herramientas que decida implementar con este fin.

Según el calendario laboral que rige en la empresa o individualmente con cada trabajador, la dirección de la empresa podrá disponer como jornada u horario flexible, independientemente de la duración del contrato, un máximo de 10 horas diarias, que, consideradas por naturaleza ordinaria a pesar de su carácter irregular, formarán parte del cómputo anual o contractual normal de la jornada, sin que el mismo pueda en ningún caso superar la jornada máxima anual establecida en este Convenio. Tales horas flexibles serán de aplicación en los días que resulten para cada trabajador, pudiendo superarse el tope de jornada de las cuarenta horas semanales y nueve diarias señaladas en la ley, con respeto de los descansos legalmente establecidos.

En todo caso esta distribución irregular de la jornada nunca podrá superar las 52 horas semanales como tiempo de trabajo efectivo, en los contratos de trabajo a tiempo completo. En el supuesto de contratación a tiempo parcial, se aplicará proporcionalidad.

Artículo 33. *Nocturnidad*

Se establece un complemento de nocturnidad consistente en el 0,17€ por 100 del salario Convenio para todos los trabajadores, que realicen su jornada de trabajo entre las 22.00 y las 06.00 horas de la mañana. Si no se realizase toda la jornada laboral dentro de dicho horario, se retribuirán las horas efectivamente trabajadas con dicho porcentaje.

Si realiza dentro de dicho horario nocturno la mitad o más horas de la jornada, se le abonará como si la misma hubiera sido realizada dentro de dicho horario.

Artículo 34. *Vacaciones*

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 9-4-2024 | CVE 202410064263 | Pàg. 12-19 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Todos los trabajadores disfrutarán por cada año completo de servicio activo, unas vacaciones retribuidas de 30 días naturales. Por la actividad específica de la empresa, en el caso de los trabajadores con contrato fijo indefinido, deberán disfrutarse fuera del período comprendido entre el 01 de mayo y el 30 de septiembre.

Para el resto de las modalidades de contratación, los trabajadores percibirán compensadas las vacaciones de forma proporcional al salario en forma de prorrateo mensual especialmente pactado y aceptado.

Los trabajadores que, en la fecha acordada para el disfrute de las vacaciones, no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, tendrán derecho a un número de días proporcionales al tiempo de servicios prestados.

El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año tendrá derecho a una parte de las vacaciones proporcional al tiempo de servicios prestados.

Artículo 35. *Permisos Retribuidos*

Se estará en este aspecto a lo establecido en la legislación laboral vigente, y en concreto a los correspondientes apartados del artículo 37 del Estatuto de los trabajadores relativos a este concepto.

Capítulo XI
Movilidad funcional y geográfica

Artículo 36. *Movilidad Funcional*

La movilidad funcional no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales necesarias para ejercer la prestación de servicios en SEP y se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 37. *Movilidad Geográfica*

Cuando existan razones organizativas que justifiquen un cambio de centro de trabajo que no implique un cambio de residencia del trabajador, éste vendrá obligado a efectuar el desplazamiento. Los gastos que puedan generarse por el desplazamiento serán a cargo de la empresa.

Capítulo X
Código de conducta laboral

Artículo 38. *Acuerdos Generales*

Ambas partes acuerdan el presente código de conducta con el objetivo de mantener un buen ambiente laboral, de respeto y convivencia normal que permita la correcta organización de la empresa.

Artículo 39. *Faltas y Sanciones*

Toda falta cometida por un trabajador será sancionada y se clasifican a tenor de su importancia o trascendencia en:

a) Faltas leves

Tendrán la consideración de faltas leves:

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

2. 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 fuese causa de accidente

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 9-4-2024 | CVE 202410064263 | Pàg. 13-19 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

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

4. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

5. Utilizar los medios de comunicación de la empresa para usos distintos para los que esté habilitado, incluido el correo electrónico, así como el empleo de teléfonos móviles durante la jornada laboral en contra de las instrucciones de la empresa.

b) Faltas graves

Tendrán la consideración de faltas graves

1. La suma de 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando exceda de treinta minutos en un mes.

2. Ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, de un día al mes.

3. La desobediencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

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

5. Tres o más faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

6. Las discusiones con otros empleados en presencia de público o que trascienda a éste.

7. Tolerar a los trabajadores subordinados que quebranten las normas de seguridad e higiene en el trabajo.

8. La no presentación de los partes de baja y sucesivos de confirmación en los plazos establecidos para ello.

c) Faltas muy graves

Tendrán la consideración de faltas muy graves

1. La ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de más de un día al mes.

2. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar. Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, venderse o cobrarse a sí mismo, sin expresa autorización de la empresa.

3. La simulación de enfermedad o accidente.

4. Simular la presencia de otro trabajador, por cualquier medio de los usuales para verificar la presencia del trabajador en la empresa.

5. Falta notoria de respeto o consideración al público.

6. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 9-4-2024 | CVE 202410064263 | Pàg. 14-19 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

empresa.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.

8. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que queda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los jefes o familiares, así como a los compañeros de trabajo y al público en general.

10. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

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

12. Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

13. No respetar, conociendo las medidas o normas de seguridad, por negligencia, descuido o por voluntad propia, las medidas de protección derivadas del Plan de Prevención de Riesgos o impuestas por la empresa en evitación de los mismos.

14. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o las determinadas por el Convenio o por las empresas en desarrollo y aplicación de ésta, cuando del mismo pueda derivarse riesgo para la salud o la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

15. 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 o acoso moral. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

16. La transgresión de las normas de seguridad informática o el quebranto de la confidencialidad de los datos.

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

18. Facilitar la clave de acceso individual a otra persona, simular la identidad de otro utilizando su clave y la creación de copias de ficheros sin la autorización de la empresa.

La facultad de imponer las sanciones correspondientes en los términos estipulados en el presente Convenio, corresponde a la Dirección de la empresa. El procedimiento de aplicación será el previsto en la legislación vigente.

La graduación de las sanciones que podrán imponerse en cada caso, son las siguientes:

- Por faltas leves: amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

- Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

- Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días y/o despido.

Capítulo XI
Protección Social y Conciliación

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 9-4-2024 | CVE 202410064263 | Pàg. 15-19 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 39. *Incapacidad Temporal*

En el caso de situación legal de Incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional y hospitalización y durante el tiempo que el trabajador/a tenga derecho a la prestación económica, la empresa complementará hasta el 75% del salario base del grupo desde el primer día de la baja.

En los casos de situación de baja legal de Incapacidad temporal derivada de enfermedad común, excepto enfermedad grave con hospitalización, la empresa aplicará lo establecido en la legislación vigente.

Suspensión del contrato de trabajo por embarazo o riesgo durante la lactancia natural: En el supuesto de riesgo para el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica 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.

– Lactancia: las trabajadoras y trabajadores por lactancia de un hijo menor de 12 meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

Las trabajadoras y trabajadores podrán acumular este derecho en 23 días consecutivos completos siempre y cuando el ejercicio de esta facultad se realice al finalizar el período de baja por maternidad, y siempre y cuando se preavise del ejercicio de este derecho con quince días de antelación a la reincorporación tras la baja por maternidad.

En el caso de parto múltiple, las personas trabajadoras podrán ampliar este derecho en proporción al número de hijos recién nacidos.

Maternidad/paternidad: la plantilla en baja por maternidad/paternidad podrán juntar tal período con el de vacaciones:

– Maternidad: en el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

– Paternidad: en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores, el trabajador/a tendrá derecho a la suspensión del contrato durante dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del Estatuto de los trabajadores.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

El trabajador deberá comunicar al empresario con quince días de antelación el ejercicio de este derecho.

Reducción por guarda legal y/o cuidado de familiares: de conformidad con lo establecido en el artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar y la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre hombre y mujeres, quienes por razones de guarda legal tuviesen a su cuidado algún menor de doce años o persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada diaria de trabajo, con la disminución proporcional del

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 9-4-2024 | CVE 202410064263 | Pàg. 16-19 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, 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.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

En los supuestos anteriores reflejados en este apartado, la concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

– Nacimientos prematuros: en los casos de nacimientos de hijos 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 durante el tiempo que dure esta hospitalización, teniendo la consideración de permiso retribuido.

Artículo 40. *Uniformes*

Será facultad de la empresa proporcionar los uniformes que considere adecuados para el desarrollo de las actividades realizadas por los trabajadores.

Artículo 41. *Gastos de Desplazamiento y Kilometraje*

Cuando por indicación de la Dirección de la empresa, los trabajadores tengan que realizar desplazamientos a otros centros de trabajo situados en poblaciones distintas, tendrán derecho a ser resarcidos de los gastos que hubieran efectuado, presentando los justificantes correspondientes, conforme a los usos y costumbres en la empresa.

Capítulo IX
Prevención de Riesgos y Vigilancia de la Salud

Artículo 42. *Prevención y Vigilancia*

1. Todos los trabajadores/as tienen derecho a una correcta y eficaz protección en materia de Seguridad y salud en el Trabajo, resaltando el deber de la empresa en la protección frente a los riesgos laborales. En este sentido, la empresa adoptara cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as, en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores/as, actuación de la empresa en casos de emergencia de riesgo grave e inminente y en materia de la vigilancia de la salud.

2. Toda la acción preventiva adoptada por la empresa en materia de prevención de riesgos, que afecta a toda la actividad de la empresa y a todos los trabajadores/as, deberá estar siempre actualizada con el fin de cumplir con una eficaz protección en materia de prevención.

3. La planificación de la acción preventiva siempre partirá de una evaluación inicial de riesgos realizada con carácter general y teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad de la empresa. En este sentido, la empresa adoptará las medidas necesarias con el fin que los equipos de trabajo sean adecuados para la correcta actividad profesional.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 9-4-2024 | CVE 202410064263 | Pàg. 17-19 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

4. Con respecto a la vigilancia de la salud y cuando así fuere necesario, la empresa garantizará un Servicio de vigilancia del estado de salud de los trabajadores/as con reconocimientos específicos en función de los riesgos inherentes al trabajo.

5. Todas las medidas de vigilancia y control de salud de los trabajadores/as se realizarán bajo el principio de respeto al derecho de intimidad y dignidad de las personas manteniendo una estricta confidencialidad de la información relacionada con su estado de salud.

6. Corresponde a cada trabajador/a velar por el cumplimiento de las medidas de prevención adoptadas por la empresa y las instrucciones transmitidas por la misma a tales efectos, en el desarrollo de su actividad profesional.

Capítulo XII
Derechos Sindicales e Igualdad

Ningún trabajador de SEP puede ser discriminado en ningún momento por razón de su afiliación sindical. Todos los trabajadores pueden exponer sus opiniones. Todo trabajador puede ser elector y elegible para ocupar cargos en los órganos de representación de los trabajadores en la empresa, como Delegados de personal, siempre que reúna las condiciones legales al efecto, con un mínimo de tres meses de antigüedad.

Artículo 43. *Delegados de Personal*

Los Delegados de personal podrán acumular el crédito de horas sindicales en aquellos periodos de menor actividad de la empresa.

Ejercerán sus funciones en todos los casos reconocidos por la ley o previstos por ésta. Tienen derecho a comunicarse libremente con todos los trabajadores de la empresa y a reunirse fuera del horario de trabajo o disponer de sus horas de permiso retribuido, de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 44. *Igualdad*

Ambas partes se obligan a trabajar para respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptar todas las medidas necesarias a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se deberán negociar y acordar entre la dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores/as en los términos establecidos en el artículo 85.1 del TRET, en relación con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y el R.D 901/2020, de 13 de octubre.

Artículo 45. *Protección Sociolaboral Ley Trans*

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo se comprometen a trabajar con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en la reciente Ley 4/2023, de 28 de febrero que garantice la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI y la no discriminación por las causas contenidas en la Ley respetando el derecho a la identidad sexual, a la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad.

Disposiciones Adicionales

Disposición Adicional Primera

La Dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores mantienen su compromiso de mantener un contacto regular y permanente para una resolución rápida de los conflictos y el mantenimiento de un buen clima laboral.

Disposición Adicional Segunda

La empresa abonará un importe en concepto de Gastos por Kilometraje, siempre en el caso que el vehículo que se utiliza no sea un vehículo titularidad de la empresa, equivalente a la cantidad

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 18-19
CVE 202410064263
Data 9-4-2024
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

que resulte de computar 0,19€ por kilómetro recorrido.

Para esto, será preciso justificar la realidad del desplazamiento y su directa vinculación con las labores o funciones encomendadas por la empresa. Adicionalmente se abonarán también a título compensatorio los gastos de peaje y aparcamiento que se justifiquen. A estos efectos de justificación, el trabajador deberá cumplimentar en tiempo y forma el documento que la empresa facilitará a estos efectos.

En aplicación del artículo 9.A.2.b) del Real Decreto 439/2007, del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, los primeros 0,19€/km de la cantidad total determinada en el primer párrafo de esta Disposición Adicional quedarán exceptuados de gravamen del IRPF en las nóminas que incluyan este concepto.

Barcelona, 13 de febrer de 2024
La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lídia Frías Forcada

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 9-4-2024 | CVE 202410064263 | Pàg. 19-19 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona