



RESOLUCIÓ de 10 de juliol de 2023, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de Lovaas Foundation Fundación (abans: Fundación Lovaas i Fundación Planeta Imaginario) per als anys 2022-2025 (codi de conveni núm. 08100812012014).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de Lovaas Foundation Fundación, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 11 d'abril 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 Lovaas Foundation Fundación (abans: Fundación Lovaas i Fundación Planeta Imaginario) per als anys 2022 a 2025 (codi de conveni núm. 08100812012014) 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

TERCER CONVENIO COLECTIVO de trabajo de LOVAAS FOUNDATION FUNDACIÓN, ANTERIORMENTE DENOMINADA FUNDACIÓN LOVAAS Y ANTERIORMENTE FUNDACIÓN PLANETA IMAGINARIO, PARA LOS AÑOS 2022-2025

## CAPÍTULO 1 Disposiciones generales

### Artículo 1. *Determinación de las partes*

El presente Convenio se pacta entre el legal representante de los trabajadores y los representantes legales de Lovaas Foundation Fundación, anteriormente Fundación Lovaas y anteriormente Fundación Planeta Imaginario, cuya modificación de nominación se realizó mediante escritura notarial de fecha 12 de mayo de 2017 y inscrita en el registro de fundaciones con fecha 27 de Junio con número de registro 1800, reconociéndose las partes como únicos y válidos interlocutores.

### Artículo 2. *Ámbito funcional*

El presente Convenio colectivo tiene por objeto regular las materias de índole laboral, social, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores de Lovaas Foundation.

### Artículo 3. *Ámbito personal*

En atención a las especiales características que concurren en la actividad, se conviene que el objetivo primordial en el otorgamiento del presente Convenio es regular las condiciones de trabajo del personal de Lovaas Foundation, dedicado a actividades de investigación, desarrollo e innovación, formación y tratamiento del trastorno del espectro del autismo.

#### Artículo 4. *Ámbito territorial*

El presente Convenio es de aplicación a todos los trabajadores que presten servicios para Lovaas Foundation en la provincia de Barcelona.

#### Artículo 5. *Ámbito temporal*

El presente Convenio colectivo entrará en vigor en el momento de su registro oficial, con independencia de su publicación en el correspondiente boletín oficial correspondiente y hasta el 31 de diciembre de 2025.

#### Artículo 6-. *Obligatoriedad*

El presente Convenio colectivo obliga durante todo el tiempo de su vigencia a la empresa y a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.

Los firmantes, con la representatividad que se tiene reconocida, se comprometen al mantenimiento y efectividad de lo que se conviene sin perjuicio de que si cualquiera incumple las obligaciones que en él se establece se le reconozca expresamente a quien resulte afectado por ello el derecho de ejercitar los medios legales de cualquier naturaleza tendentes a lograr su efectividad.

#### Artículo 7. *Denuncia y prórroga.*

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar este convenio colectivo antes del 1 de diciembre del 2025. Para que la denuncia tenga efecto tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que deberá registrar en el departamento correspondiente de la Generalitat de Catalunya.

Si denunciado el Convenio colectivo, y transcurrido un año desde la finalización de la vigencia de éste, no se llegará a un acuerdo en el seno de la Comisión Negociadora, las partes se someterán, si así lo deciden, a los procedimientos de mediación y/o arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña.

Sin embargo, por acuerdo de la propia Comisión Negociadora, las partes podrán ampliar dicho plazo de un año de negociación y eficacia del convenio anterior, hasta 6 meses más. Este acuerdo deberá registrarse para su publicación. En todo caso, hasta que no se pacte un nuevo, se mantendrá la eficacia del convenio.

En caso de no producirse la mencionada denuncia, se entenderá que el convenio se prorroga automáticamente por años naturales.

#### Artículo 8. *Unidad del Convenio*

El presente Convenio, que se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e inseparable. Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente y se entenderán en conjunto anual y siempre con referencia a cada trabajador en su respectivo grupo profesional. Por ello, ninguna de sus condiciones podrán modificarse, salvo en los supuestos de revisión del propio Convenio a que se refiere el artículo anterior.

En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción administrativa o laboral, en uso de sus facultades que les son propias, no aprobara el Convenio o resolviera dejar sin efecto alguna de sus cláusulas del mismo, éste deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad si alguna de las partes así lo requiere expresamente en el plazo máximo de 1 mes a partir de la notificación.

#### Artículo 9. *Compensación y absorción*

Las condiciones pactadas en este Convenio tienen el carácter de mínimos, sin que ello signifique que no sea de aplicación el mecanismo de compensación y absorción, por lo cual las citadas condiciones compensarán y absorberán a todas las existentes en el momento de su entrada en vigor cualquiera que sea la naturaleza o el origen de su existencia, bien sea por imperativo legal, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la empresa o por cualquier otra causa.

#### Artículo 10. *Comisión Paritaria*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85 del Texto refundido del Estatuto de los trabajadores/as aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, se establece para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que deriven de la aplicación del Convenio colectivo, una Comisión Paritaria que estará formada por el representante legal de los trabajadores y un representante de la empresa.

El procedimiento de actuación de esta Comisión Paritaria consistirá en que, las discrepancias o demás funciones reguladas más adelante, que puedan surgir sobre lo pactado en este Convenio, se comuniquen por escrito a la Comisión Paritaria, que tras recibir el escrito reunirá en un plazo máximo de 15 días a contar desde su recepción y resolverá al respecto en plazo máximo de 7 días.

A las reuniones podrán asistir con voz pero sin voto los asesores que las partes designen, con un máximo de 2 por representación.

El lugar de las reuniones y deliberaciones de la Comisión Paritaria será el domicilio de la empresa y la comparecencia es obligatoria para todos los miembros.

Las funciones encomendadas a la Comisión Paritaria son:

Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del Convenio colectivo, así como la vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.

Mediar o arbitrar, en su caso, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo le sean sometidos de común acuerdo entre las partes en aquellas materias contempladas en los artículos 40, 41 y 82.3 del Texto refundido del Estatuto de los trabajadores/as.

Para solventar las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la citada Comisión, las partes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

#### Artículo 11. *Normas supletorias*

En lo no previsto por el articulado del presente Convenio será de aplicación el Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social o el Estatuto de los Trabajadores y las demás disposiciones generales que resultaran de aplicación.

## CAPÍTULO 2 **Organización del trabajo y Clasificación Profesional**

#### Artículo 12. *Principios generales*

La organización del trabajo, conforme a la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, respetando siempre, las disposiciones legales.

La organización del trabajo tiene por objeto conseguir un adecuado nivel de calidad y productividad mediante la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

La movilidad funcional de estos servicios constituye un derecho consustancial a su potestad de organización, en el marco del aprovechamiento de los recursos humanos, sin más limitación que las exigidas en el Estatuto de los trabajadores.

#### Artículo 13. *Ingreso y contratación*

Es facultad exclusiva de Lovaas Foundation, la creación de nuevos puestos de trabajo, así como la definición y el establecimiento de los requisitos y pruebas que hayan de exigirse al personal aspirante a dichos puestos, teniendo en cuenta las tareas básicas y características del puesto a cubrir.

#### Artículo 14. *Período de prueba*

El período de prueba para el personal de nuevo ingreso, cualquiera que sea la forma contractual pactada, no excederá de 6 meses para los técnicos titulados medios o superiores, ni de 2 meses para los demás trabajadores. Durante este período tanto el trabajador como la empresa podrán poner fin a la relación laboral, sin necesidad de justificación alguna y sin que ninguna de las partes tenga derecho por ello a indemnización alguna por la resolución de dicho contrato. El cómputo del período de prueba se iniciará con la prestación de trabajo efectivo.

#### Artículo 15. *Procedimientos de trabajo.*

Todo el personal de la empresa vendrá obligado a seguir de forma precisa las instrucciones de trabajo encomendadas y confeccionar de forma adecuada, esmerada y completa los informes o seguimientos de trabajo o cualquier otro documento exigido por la empresa.

#### Artículo 16. *Equipos y material de trabajo*

El trabajador será responsable de los equipos y material de trabajo que le sean entregados por Lovaas Foundation, o por el cliente para realización de su trabajo. Responderá de los equipos y materiales, de su buen uso, conservación y de su vigilancia hasta la entrega de los mismos a la empresa, al cliente o al centro según sea el caso.

#### Artículo 17. *Grupos Profesionales.*

Los trabajadores comprendidos en este convenio serán clasificados en unos niveles funcionales identificados con las denominaciones de Grupo 0, Grupo I, Grupo II, Grupo III y Grupo IV.

#### Artículo 18. *Clasificación de los Grupos Profesionales.*

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

##### Grupo Profesional 0:

Realiza funciones de planificación, organización, dirección y control al más alto nivel de las distintas áreas de actividad de la empresa. Se encuentran en este grupo la dirección de la empresa.

##### Grupo Profesional I:

Realiza funciones que requieren alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios departamentos o secciones de la organización. Parten de directrices muy amplias debiendo dar cuenta de su gestión a los directores de las áreas de actividad.

- Consultor/a
- Responsable de relaciones institucionales

#### Grupo Profesional II:

Su nivel de autonomía está relacionado con la aplicación de sistemas, pautas, procedimientos y métodos de trabajo previamente definidos. Su responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

- Educador/a: Se encuadran en este grupo aquellos trabajadores que imparten el tratamiento al paciente. Son formados en el protocolo Lovaas para su posterior aplicación en las sesiones con los niños con TEA.
- Administrador de redes, community manager

#### Grupo Profesional III:

Son los trabajadores que se encargan de tareas complementarias y administrativas que son propias del funcionamiento del servicio. Pueden tener responsabilidad operativa de actualización, tratamiento, disponibilidad y control de la información.

- Oficial administrativo

#### Grupo Profesional IV:

Son los trabajadores que siguen instrucciones concretas, simples y repetitivas. Realizan tareas que consisten en actividades realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión.

- Recepcionista
- Auxiliar informático

La clasificación del personal mencionada en este artículo es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener cubierta todas las plazas.

#### Artículo 19. *Preaviso*

El trabajador que desee causar baja voluntaria al servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la Dirección de la misma, cumpliendo con el siguiente plazo de preaviso:

- Grupo 0 y Grupo I: 1 mes.
- Resto de grupos: 15 días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar 1 día de salario por cada día de preaviso incumplido en la liquidación correspondiente en sus haberes.

#### Artículo 20. *Absentismo*

El personal que por cualquier motivo no pueda acudir a trabajar tiene la obligación de ponerlo en conocimiento de la empresa a la mayor brevedad posible y como mínimo con anterioridad al inicio de su jornada laboral, justificando el motivo de la no asistencia, para que la empresa pueda tomar las medidas oportunas con objeto de cubrir el servicio, dado su carácter de atención asistencial a terceros. Sin perjuicio de las medidas sancionadoras que la empresa pueda adoptar, se procederá al oportuno descuento salarial cuando no concorra ninguna de las causas previstas en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, regulador de las ausencias con derecho a remuneración, o en el presente Convenio.

#### Artículo 21. *Abandono del puesto de trabajo*

Cuando el trabajador se ausente del puesto de trabajo por causas no justificadas durante un periodo igual o superior a 5 días laborables, se considerará a todos los efectos como una dimisión y baja voluntaria, previo requerimiento de la empresa en este sentido.

#### Artículo 22. *Visitas y reconocimientos médicos.*

La ausencia al trabajo como consecuencia de un reconocimiento o una visita médica, se contemplará como justificada por un tiempo máximo de 3 horas, previa presentación del justificante médico.

### CAPÍTULO 3 Jornada de trabajo

#### Artículo 23. *Jornada laboral*

La jornada anual para todo el personal a quien sea de aplicación este convenio será de 1750 horas anuales para 2022, 1739 horas anuales para 2023 y 1728 horas anuales para 2024, distribuidas irregularmente en la forma que mejor se adapte a las necesidades del servicio, de lunes a viernes, respetando en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley. El trabajador conocerá con un preaviso mínimo de cinco días, el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de una distribución irregular de su jornada laboral habitual.

#### Artículo 24. *Vacaciones*

Las vacaciones se fijan en 23 días hábiles, entendiéndose hábiles a los efectos del disfrute de vacaciones de lunes a viernes, y serán disfrutadas en las fechas negociadas, individualmente, entre empresa y trabajador.

Durante los meses de junio a agosto, el trabajador únicamente disfrutará de 10 días correlativos de los 23 otorgados, más 4 días no correlativos a escoger durante el periodo vacacional. El resto de las vacaciones deberán ser disfrutadas en período distinto a este. El trabajador que no haya cumplido un año de contrato cuando llegue el momento de disfrutar vacaciones, tendrá derecho a la parte proporcional de las mismas.

#### Artículo 25. *Fiestas locales*

El trabajador disfrutará las fiestas locales de la localidad de Barcelona.

#### Artículo 26. *Permisos retribuidos*

El trabajador tendrá derecho mediante oportuna justificación a:

- 15 días naturales por razón de matrimonio propio o parejas de hecho, siempre que consten inscritas en registro correspondiente.
- 3 días naturales (dos laborables) en el caso de accidente o enfermedad grave, intervención quirúrgica, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- 1 día por defunción defamiliar de tercer y cuarto grado de consanguinidad o afinidad.
- 1 día de la ceremonia de matrimonio de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- 1 día laborable por traslado de domicilio habitual
- 2 días al año de asuntos propios sin necesidad de que el trabajador deba justificarlo a la empresa.

## CAPÍTULO 4 Régimen económico

### Artículo 27. *Retribuciones. Principio de igualdad de retribución*

Principio de igualdad retributiva: El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

### Artículo 28. *Estructura salarial*

Los salarios a percibir a partir de la firma del presente convenio para el personal que realice jornada completa, serán los que se establecen en las tablas salariales anexas. En caso de contrato a tiempo parcial los trabajadores percibirán sus salarios proporcionalmente a los establecidos para la jornada total.

El pago del salario y otras retribuciones mensuales se harán por meses vencidos y como máximo dentro de los cinco días del mes siguiente.

La retribución básica del personal será el salario base, que es la parte de la retribución mensual del trabajador fijada en función de su grupo y la categoría profesional a la que pertenece más los complementos que le pertoque.

Durante la vigencia del presente convenio, las tablas salariales se actualizarán anualmente según lo estipulado en el convenio sectorial.

### Artículo 29. *Gratificaciones extraordinarias*

Se establecen 2 pagas extraordinarias anuales, en julio y Navidad, siempre en proporción al tiempo trabajado hasta su devengo. La empresa podrá discrecionalmente decidir el prorrateo de una o ambas pagas. Su importe será equivalente al salario base fijado en Convenio.

### Artículo 30. *Horas extraordinarias normales*

Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada, se compensarán con tiempo de descanso en la misma proporción.

### Artículo 31. *Anticipos*

El trabajador podrá solicitar anticipos a cuenta del salario conforme lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores. Deberá solicitarse necesariamente por escrito antes del día 15 de cada mes.

### Artículo 32. *Desplazamiento*

Cuando a petición expresa de la empresa y por necesidades de la misma, se produzca un desplazamiento, en vehículo propio, los gastos irán a cargo de la empresa. El uso de vehículo propio comporta, en este caso, una indemnización por todos los conceptos derivados del desplazamiento de 0,25€ por kilómetro.

Cuando a petición expresa de la empresa y por necesidades de la misma, se produzca un desplazamiento que pudiéndose hacer con transporte público el trabajador opte por utilizar su propio vehículo la empresa solo abonará al trabajador por dicho desplazamiento el importe equivalente al uso de transporte público.

### Artículo 33. *Carácter de la retribución.*

Todos los conceptos económicos pactados en el presente Convenio tienen carácter de brutos y sobre jornada completa.

## CAPÍTULO 5 Régimen disciplinario

### Artículo 34. *Principios Generales*

Los trabajadores y trabajadoras pueden ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo.

La Dirección protegerá a su personal en el ejercicio de sus funciones y le otorgará la consideración social debida a su destino y a la dignidad del servicio público.

Las faltas se clasificarán atendiendo su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves.

### Artículo 35. *Faltas leves*

Serán consideradas faltas leves, las siguientes:

- a) La incorrección y desconsideración con los clientes y con los compañeros o subordinados.
- b) El atraso, la negligencia y la desidia en el cumplimiento de sus tareas.
- c) La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de 1 día al mes.
- e) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de 1 a 3 ocasiones en el período de 30 días, a partir de los 10 minutos de retraso.
- f) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de la empresa
- g) El abandono injustificado del puesto de trabajo cuando no cause perjuicio al servicio.
- h) La falta de aseo y limpieza personal.
- i) Discutir asuntos ajenos al trabajo dentro de la jornada laboral, cuando alteren el desarrollo normal del trabajo.
- j) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio habitual.
- k) No entregar comunicados de baja y sus confirmaciones en el plazo de 3 días.
- l) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

### Artículo 36. *Faltas graves*

Se consideran faltas graves:

- a) La ausencia de disciplina en el trabajo o del respeto debido de a los superiores, inferiores y resto de los compañeros/as.
- b) La desconsideración grave con el público en el ejercicio del trabajo.
- c) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos laborales, cuando este incumplimiento origine riesgos graves para la seguridad y salud de los trabajadores.
- d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante 2 o 3 días al mes.



- e) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de 4 a 7 ocasiones en el período de 30 días, a partir de los 10 minutos de ausencia.
- f) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada que produzca perjuicio al servicio.
- g) La simulación de enfermedad o accidente.
- h) La simulación o el encubrimiento activo y deliberado de faltas de otros trabajadores en relación a sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia al puesto de trabajo.
- i) La negligencia que pueda causar daños graves en la conservación de los locales, materiales o documentos de los servicios.
- j) La reincidencia en la comisión de una falta leve dentro del mismo trimestre, cuando se haya producido sanción por esta razón.
- k) Utilización indebida de material y documentos de la Empresa.

#### Artículo 37. *Faltas muy graves*

Se consideran faltas muy graves:

- a) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- b) El incumplimiento o negativa injustificada de las órdenes, instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o negligencias de las cuales se deriven perjuicios por el servicio.
- c) La utilización de trabajo o difusión indebida de datos o asuntos de los cuales se tenga conocimiento por razón de trabajo o servicio.
- d) El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
- e) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de 3 días al mes.
- f) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo durante 7 o más ocasiones en el período de 30 días, o durante más de 12 días al trimestre.
- g) El maltrato de palabra u obra, falta muy grave de respeto y consideración a los superiores, trabajadores o subordinados.
- h) El maltrato de palabra u obra, falta muy grave de respeto y consideración a los clientes.
- i) Causar accidentes graves a los compañeros de trabajo por imprudencia o negligencia inexcusable.
- j) La propaganda de noticias falsas que causen perjuicio notorio a la empresa.
- k) El abuso de autoridad manifiesto y reiterado.
- l) La reincidencia en faltas graves dentro de un periodo de 6 meses, siempre que se haya producido sanción por esta razón.
- m) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- n) El acoso por causa de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacitado, edad u orientación sexual hacia el empresario o a las personas que trabajan a la empresa.
- ñ) El acoso psicológico o moral a los trabajadores.

o) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales, siempre que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

p) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

#### Artículo 38. *Régimen de Sanciones.*

La sanción de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Las sanciones que la empresa podrá imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

- a) Faltas leves: amonestación por escrito y suspensión de 1 día de empleo y sueldo.
- b) Faltas graves: suspensión de trabajo y sueldo de 2 hasta 15 días.
- c) Faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 16 días a 60 días, o hasta la rescisión del contrato de trabajo o despido en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

#### Artículo 39. *Prescripción de las faltas.*

- a) Las faltas leves prescriben a los 10 días.
- b) Las faltas graves prescriben a los 20 días.
- c) Las faltas muy graves prescriben a los 60 días.

El cómputo de prescripción se inicia a partir de la fecha en la cual la empresa haya tenido conocimiento.

Estos plazos quedan interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pueda instruirse y, siempre que su duración en conjunto no supere el plazo de 6 meses.

#### Artículo 40. *Régimen de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio*

Por acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores, cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrán inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, previo al desarrollo de un período de consultas.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que existen las causas justificativas de la inaplicación y aquél sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social cuando se presuma la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de Trabajo aplicables a la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa.

El acuerdo deberá ser notificado a la Autoridad Laboral.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña. El sometimiento a arbitraje tendrá carácter voluntario para las partes.

ANEXO I  
TABLAS SALARIALES 2023

	Salario Base. Importe Bruto anual 2023
Grupo 0	28.201,88€
Grupo I	24.054,54€
Grupo II	21.708,33€
Grupo III	19.030,34€
Grupo IV	16.589,34€

Barcelona, 10 de juliol de 2023  
La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada