



RESOLUCIÓ de 14 d'agost de 2024, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de Formació i Treball, Fundació Privada, per als anys 2024 a 2027 (codi de conveni núm. 08102152012018).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de Formació i Treball, Fundació Privada, subscrit pels representants de l'empresa i les persones treballadores el dia 19 de juny de 2024, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 133/2024, d'11 d'agost, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments en què s'organitza el Govern i l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de de Formació i Treball, Fundació Privada, per als anys 2024 a 2027 (codi de conveni núm. 08102152012018), al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE APLICACIÓN EN LA ENTIDAD FORMACIÓ I TREBALL,
FUNDACIÓ PRIVADA

Preámbulo

Formació i Treball, Fundació Privada promovida por Caritas tiene como finalidad la formación laboral de personas social y/o familiarmente desestructuradas en riesgo de exclusión social y sin hábitos laborales, así como de personas discapacitadas; su introducción en el mundo laboral, así como la creación o participación en otros entes con personalidad jurídica para generar puestos de trabajo que acojan a los beneficiarios. Otra finalidad de la Fundación es el proyecto de entrega social que permite que personas, familias o equipamientos sociales con pocos recursos económicos puedan cubrir sus necesidades básicas de ropa, muebles, ortopedia, equipamiento del hogar, etc., de forma gratuita o a precios simbólicos. Para lograr sus fines, la Fundación podrá realizar, dentro de los límites establecidos a la ley, actividades económicas de producción de bienes, comercialización o gestión de estos y de prestación de servicios con finalidad primordial de hacer integración socio laboral de personas en situación o grave riesgo de exclusión social.

El presente Convenio es de aplicación obligatoria a la Fundación Privada Formació i Treball.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para concertar el presente Convenio, de conformidad con lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 1. *Ámbito de Aplicación*

El presente Convenio es de aplicación obligatoria en toda la Entidad Formació i Treball, Fundació Privada de la provincia de Barcelona. Por tanto, quedan comprendidas dentro del ámbito del presente Convenio todas las personas trabajadoras que presten sus servicios por cuenta ajena en la citada Entidad en Barcelona provincia, sin más excepciones que las establecidas en cada momento por la legislación laboral vigente.

Artículo 2. *Definición y Objeto Social de la Entidad*

Formació i Treball, Fundació Privada, tiene como objeto social favorecer la inserción laboral de personas en situación o grave riesgo de exclusión social a través del desarrollo de programas de formación e inserción. También Llevar a cabo programa de entrega social que permite que personas, familias o

equipamientos sociales con pocos recursos económicos puedan cubrir sus necesidades básicas de ropa, muebles, ortopedia, equipamiento del hogar, etc., de forma gratuita o a precios simbólicos.

Artículo 3. *Vigencia*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2024 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre del 2027, quedando prorrogado íntegramente hasta que la Comisión Negociadora designada acuerde su sustitución por otro Convenio de igual naturaleza.

Artículo 3 bis. *Denuncia*

El Convenio lo podrán denunciar las partes para su rescisión o revisión. La denuncia se hará por escrito, que se dirigirá a la otra parte y a la Autoridad Laboral, con una antelación mínima de 30 días con respecto al vencimiento inicial o al de cualquiera de las prórrogas.

Denunciado el Convenio y mientras no se alcance acuerdo, el contenido íntegro del Convenio se considerará prorrogado en todos sus términos.

Artículo 4. *Movilidad*

Los grupos profesionales consignados en el presente Convenio son meramente enunciativos y no supone la obligación de tener previstos todos los cargos enumerados. Todas las personas trabajadoras deberán tener un trabajo asignado a su grupo profesional o especialidad.

La persona trabajadora deberá cumplir las instrucciones de su superior jerárquico o persona en quien este delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa ejerciendo como límite para la misma, lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Dentro de cada grupo profesional podrán establecerse divisiones funcionales u orgánicas sin que ello suponga un obstáculo a la movilidad funcional. En todo caso la referida movilidad se producirá dentro del grupo, se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad de la persona trabajadora. Se proporcionará al trabajador/a la formación adecuada para tal circunstancia. No será posible invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Todas las personas trabajadoras podrán realizar trabajos de funciones superiores, la empresa deberá aplicar el salario de la función superior cuando exceda de una jornada laboral y esta actividad se realice de manera habitual; en este caso se acumulará la suma de las distintas fracciones. Todos los/as trabajadores/as que realicen una función superior durante 6 meses de modo ininterrumpido o un año de modo alterno, verán consolidada la categoría que desempeñen.

En el caso de que la persona trabajadora sea cambiada de su puesto de trabajo para realizar otros trabajos de función inferior, ello no implicará menoscabo de su formación y categoría ni supondrá trabajo vejatorio. Dicho cambio sólo podrá producirse por razones técnicas u organizativas, debiendo justificarse por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva.

Dichos trabajos sólo pueden durar el tiempo imprescindible para su atención, en ningún caso podrá superar los 3 meses, conservando en todo caso la retribución de la función de origen, en este caso la empresa deberá comunicar tal decisión a los representantes de las personas trabajadoras.

Artículo 5. *Organización del Trabajo*

La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa, que informará previamente a los Comités o delegados de las personas trabajadoras de las modificaciones que afecten al futuro de la empresa y las personas trabajadoras.

Artículo 6. *Personal*

El personal que presta sus servicios en las empresas a que afecta el presente Convenio se clasificará en atención a las funciones que desarrollará en uno de los siguientes apartados:

(Anexo I)

Grupos Profesionales

- a) Personal de Dirección.
 - b) Personal de administración.
 - c) Personal de formación-inserción.
 - d) Personal de actividades para la inserción (producción y talleres).
 - e) Usuario/a de inserción.
-
- a) Grupo personal de Dirección
 - Director/a o gerente/a.
 - Jefe/a de departamento
 - Jefe/a de área
 - b) Grupo personal de administración
 - Jefe/a de primera
 - Oficial/a de I
 - Oficial/a de II
 - Auxiliar administrativo
 - c) Grupo personal de acción social
 - Formador/a
 - Insertor/a
 - Prospector/a
 - d) Grupo personal de actividades para la inserción (producción y talleres)
 - D1
 - Encargado/a general
 - Encargado/a
 - Encargado/a tienda
 - Coordinador/a de servicios comunitarios
 - Cocinero/a
 - Oficial/a
 - Dependiente/a tienda
 - Técnico/a de servicios comunitarios
 - Coordinador/a de sala
 - Conductor/a de 1ª
 - Conductor/a especialista
 - Carretilero/a especialista
 - Maquinista especialista
 - D2
 - Especialista
 - Camarero/a
 - Peón/a
 - Ayudante/a tienda
 - Ayudante/a cocina
 - Ayudante/a sala
 - e) Grupo usuario/a de inserción

Artículo 7. *Puestos de trabajo*

La definición de los diferentes puestos de trabajo o funciones que a cada uno de ellos corresponde es objeto del Anexo I del presente Convenio.

Artículo 8. *Admisión y Cese de Personal*

8.1. Admisión del Personal

La admisión de personal se ajustará a lo legalmente dispuesto sobre colocación, considerándose como provisional la admisión durante un periodo de prueba que no podrá exceder de la siguiente escala:

- Personal directivo: 6 meses.
- Personal administrativo, personal de acción social y personal de actividades para la inserción, producción/taller, del subgrupo D1: 2 meses.
- Personal de actividades para la inserción (producción/taller) del subgrupo D2 y usuario inserción: 1 mes.

Durante este período, tanto la empresa como el empleado/a podrán, respectivamente, proceder a la rescisión o desistir de la prueba, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización.

Para el personal administrativo, acción social y el personal de actividades para la inserción, producción/taller, se podrá ampliar el periodo de prueba hasta los 6 meses. En todo caso, la persona trabajadora percibirá durante el período de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada o al desempeño de las funciones específicas y clasificadas en este Convenio.

8.2. Ceses Voluntarios

El/la trabajador/a que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa estará obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Personal de Dirección: 2 meses.
- Jefes/as y encargados/as: 1 mes.
- Resto de personal: 15 días.

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de 1 día por cada día de retraso en el preaviso.

La empresa estará obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento.

Artículo 9. *Igualdad*

a) De oportunidades

Las partes afectadas por este Convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado Español.

b) Efectiva de mujeres y hombres

Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

La empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y 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 aquélla.

c) Planes de Igualdad

De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidad en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los/as trabajadores/as en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de las empresas de más de 200 trabajadores/as, las medidas de igualdad a la que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad, con el alcance y contenidos establecidos en la ley, que deberá ser asimismo objeto de negociaciones la forma que se determine en la legislación laboral.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijaran los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención de acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

d) Medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y acoso por razón de sexo

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, dando un paso más allá de lo estipulado por el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece en su artículo 48 la necesidad de que las empresas promuevan condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, laboral y el acoso por razón de sexo, así como el arbitraje de procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Se adjunta Protocolo de actuación, prevención, detención y resolución de situaciones de acoso sexual y de acoso por razones de sexo que se puedan producir en todo el Grupo Formació i Treball.

Artículo 10. *Sueldos y Remuneraciones*

Los sueldos y remuneraciones de todas las clases establecidas en el presente Convenio tienen el carácter de mínimos.

Para el año 2024, a los trabajadores/as afectados por el incremento del SMI se les aplica el incremento del 5% para adecuarlo al SMI vigente. Para el resto de trabajadores/as se acuerda un incremento salarial para el 2024 de un 2,5% anual sobre la tabla salarial del Convenio.

La misma fórmula se aplicará para calcular el incremento salarial en todos los años de vigencia del presente Convenio, pero en los años 2026 y 2027 el incremento será de un 3%.

Para el año 2025, a los trabajadores/as afectados por el incremento del SMI se les aplicará el incremento correspondiente. Para el resto de trabajadores/as se acuerda un incremento de 2,5% anual sobre la tabla salarial del Convenio desde el 1 de enero del 2025.

Para el año 2026, a los trabajadores/as afectados por el incremento del SMI se les aplicará el incremento correspondiente. Para el resto de trabajadores/as se acuerda un incremento de 3% anual sobre la tabla salarial del Convenio desde el 1 de enero del 2026.

Para el año 2027, a los trabajadores/as afectados por el incremento del SMI se les aplicará el incremento correspondiente. Para el resto de trabajadores/as se acuerda un incremento de 3% anual sobre la tabla salarial del Convenio desde el 1 de enero del 2027.

Se acuerda que el incremento pactado es fijo, no obstante, si el incremento del PIB a precios constantes del año 2025, 2026 y del 2027 supera el 5% se incrementará el porcentaje del incremento salarial para ese periodo en un 0,01%.

Para llevar a cabo las posteriores revisiones, se reunirán las partes para actualizar los conceptos retributivos del Convenio que deberán abonarse con carácter retroactivo a 1 de enero de cada año y con el abono de los correspondientes atrasos.

Artículo 11. *Salarios Base*

Los salarios base a regir durante la vigencia del presente Convenio son los que figuran en el Anexo II.

Artículo 12. *Complementos*

a) Complemento personal

Se establece un complemento personal para todas las categorías en concepto de antigüedad consistente en:

- un 5% sobre el salario al cumplirse los 5 años de servicio efectivo en la empresa.
- un 10% sobre el salario al cumplirse los 10 años de servicio efectivo en la empresa.
- un 15% total sobre el salario al cumplirse los 15 años de servicio efectivo en la empresa.
- un 20% total sobre el salario al cumplirse los 20 años de servicio efectivo en la empresa.

Se estima este 20% como tope de antigüedad para todas las categorías a partir de los 20 años en la empresa, respetándose las mejoras anteriormente obtenidas, hasta la fecha de la firma del presente Convenio.

Dicho complemento personal de antigüedad será absorbible, es decir, no aplicable en caso de existir complemento bruto de superior cuantía.

b) Pagas extraordinarias

El salario es el establecido en cómputo anual en el presente Convenio colectivo y que se abonará prorrateado en 12 mensualidades.

Artículo 13. *Ayuda Familiar*

Se establece una ayuda familiar para todas las categorías salariales por mes e hijo a su cargo en edades comprendidas entre los 0 a 16 años, ambos inclusive, en la cuantía de 16,70€.

Artículo 14. *Jornada Laboral*

La jornada laboral será de 1.780 horas anuales.

Artículo 15. *Vacaciones*

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a un periodo de vacaciones, no sustituibles por compensación económica, de 31 días naturales al año, excepto al inicio y final de la relación laboral que serán proporcionales a las generadas en estos periodos. El periodo de disfrute será acordado entre empresa y trabajador/a.

El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones.

Artículo 16. *Permisos, Excedencias, Suspensiones y Cambios de Puesto*

1. Permisos

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

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio, cuyo cómputo se iniciará el primer día hábil desde que se produce el hecho causante.
- b) Hasta 5 días laborables por enfermedad grave o accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como cualquier otra persona diferente a las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera del cuidado efectivo de aquella.
- c) 2 días laborables por el fallecimiento de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrita, de padres/madres o hijos/as, esto es familiares de 1º grado de consanguinidad, la persona trabajadora dispondrá de 3 días en vez de 2 días. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en 2 días.

En todos los casos anteriores, salvo el de fallecimiento, se podrán disfrutar en días no consecutivos o inmediatos al acto, en cuyo caso no podrá superar 1 semana desde el hecho que lo produjo y siempre que esté justificado el permiso.

Las parejas de hecho tendrán reconocidos los mismos permisos que un matrimonio convencional, con las siguientes especificaciones:

Se entenderá como pareja de hecho las uniones estables de parejas legalmente reconocidas y ello, con un año de antelación a la solicitud de cualquier permiso retributivo, en los supuestos de conformidad con los artículos 234-1 y 234-2 de la sección primera, capítulo IV de la Ley 25/2010, de 29 de julio, del libro segundo del Código Civil de Cataluña y el Decreto-Ley 3/2015, de 6 de octubre, de modificación de la Ley 25/2010 de 29 de julio, del libro segundo del Código Civil de Cataluña, relativa a la creación del Registro de parejas estables.

El/la trabajador/a deberá acreditar esta situación mediante escritura pública o certificado de convivencia.

En el caso de los 15 días naturales por matrimonio, se concederán cuando se formalice la pareja estable en escritura pública y no se volverán a conceder en caso de posterior matrimonio con la misma pareja.

- d) Un día por traslado de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a 4 días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de la ausencia.

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

i) Los/as trabajadores/as, en los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1 d) del ET para el cuidado del menor lactante, hasta que éste cumpla 9 meses, tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, y disfrutar al comienzo o al final de la misma. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

j) En caso 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 en 1 hora, así mismo tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas con disminución proporcional del salario.

k) El/la trabajador/a tendrá derecho a una reducción de jornada de entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la misma por razones de guarda legal para cuidado directo de menores de 12 años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, con la disminución proporcional del salario. También para el cuidado directo de un familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, o que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada por guarda legal corresponderán al trabajador/a dentro de su jornada ordinaria, el trabajador/a deberá preavisar a la empresa con 15 días de antelación la fecha con que se incorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresa y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011 de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

l) Conforme al artículo 23.3 del ET el/la trabajador/a con al menos 1 año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada al puesto de trabajo, acumulables por un periodo de hasta 5 años. La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador/a y empresa.

m) Se conceden 4 días de libre disposición por año natural devengado y proporcional a los días de trabajo efectivo, que se soliciten, para trabajadores/as con una antigüedad mínima de 24 meses en la organización.

2. Excedencias

El trabajador/a, con al menos una antigüedad en la empresa de 1 año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años, este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

a) Excedencia por cuidado de hijos, los/as trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto por naturaleza o adopción, o en los supuestos de acogimiento, permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial o administrativa.

b) Excedencia para cuidado de un familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. También tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 2 años, para atender al cuidado de un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad que no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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.

3. Suspensión con reserva del puesto de trabajo

Suspensión con reserva del puesto de trabajo por maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de la Comunidad Autónoma que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a 1 año, de menores de 6 años o menores de edad que sean mayores de 6 años cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los Servicios Sociales competentes.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo/a, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras semanas de descanso obligatorio inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo/a cumplan 12 meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse a instancia de la madre biológica o del progenitor, a partir de la fecha de alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento de menores de 6 años o menores de edad que sean mayores de 6 años cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los Servicios Sociales competentes, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de adopción o acogimiento múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo contadas a la elección del trabajador/a, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión. En el supuesto de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado/a, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. En el caso de que ambos progenitores trabajen el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados. La suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas o las que correspondan en caso de parto múltiple.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de 15 días el ejercicio de este derecho.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a 1 año, hasta el momento en que el menor cumpla 8 años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a 8 semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los periodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de 15 días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

4. Cambio de puesto por riesgo en caso de embarazo y derecho de retorno al puesto

La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimiento o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si existiera un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo y la lactancia la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, tendrán derecho a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado cuando las condiciones de trabajo, agentes o procedimientos, puedan influir negativamente en su salud, la del feto o la lactancia. El cambio de puesto de trabajo o función, previo certificado del médico o facultativo de la Seguridad Social que lo justifique, se llevará a cabo, si fuera posible, de conformidad con las reglas que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al puesto o función anterior. La empresa deberá determinar, previa consulta con los/as delegados/as de prevención, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajos nocturnos o de trabajos a turnos.

Si no existiese puesto de trabajo o función compatible la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Todo esto también será de aplicación al periodo de lactancia.

En caso de que no existiera ningún puesto de trabajo o función compatible con el estado de la trabajadora, la trabajadora pasará a una situación de suspensión del contrato de trabajo con derecho a una prestación económica por riesgo durante el embarazo en la cuantía establecida en la legislación aplicable.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 17. *Bajas*

a) Baja como consecuencia de accidente de trabajo

Las empresas abonarán a los/as trabajadores/a que se hallen de baja como consecuencia de accidentes de trabajo la diferencia entre las percepciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% neto de los conceptos salariales, con un tope anual máximo de 85 días al año o 180 ininterrumpidos.

b) Baja como consecuencia de enfermedad con hospitalización

Las empresas abonarán a los/as trabajadores/as que se hallen de baja como consecuencia de enfermedad con hospitalización, debidamente justificadas, la diferencia entre las percepciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% neto de los conceptos salariales, con un tope anual máximo de 60 días al año o 75 ininterrumpidos los días en los que el/la trabajador/a esté hospitalizado, excepto por intervenciones ambulatorias.

En el caso de requerir curas profesionales en el domicilio sustitutivas de un ingreso hospitalario, se tendrá derecho a cobrar el 100% neto de los conceptos salariales, con el mismo tope anual máximo que en el caso de hospitalización.

c) Baja como consecuencia de enfermedad común

Las empresas abonarán a los/as trabajadores/as que se hallen de baja como consecuencia de enfermedad común la diferencia entre las percepciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 75% de los conceptos salariales fijos, desde el 4º día al 20, este complemento se realizará exclusivamente para la primera baja por enfermedad del año.

Artículo 18. *Jubilación*

Respecto a la jubilación o jubilación anticipada parcial, se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 19. *Prendas de Trabajo*

Las empresas abastecerán a los trabajadores para su trabajo de dos uniformes completos de trabajo al año, de forma que estén adecuados para cada actividad, abasteciendo en caso de embarazo de prendas adecuadas a su estado, quedan exceptuados de este derecho los trabajadores de los grupos de personal directivo, administrativo y de acción social.

Artículo 20. *Seguridad y Salud en el Trabajo. Principios Generales*

Es compromiso de las partes, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquellos.

Todo ello presupone un derecho de protección de los/as trabajadores/as frente a los riesgos del trabajo y el correlativo deber de la empresa de dar una protección eficaz de los/as trabajadores/as frente a dichos riesgos, esta protección se concreta, en el ámbito de la empresa, en una serie de derechos de información, formación, vigilancia de la salud, consulta y participación de los trabajadores/as, entre otros.

- Principio de la acción preventiva

La empresa aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

- a) Evitar y combatir los riesgos en su origen.
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, utilizándose los Equipos de Protección Individual sólo cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas.
- d) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- e) Planificar la prevención, la gestión de la prevención ha de formar inexcusablemente parte de los objetivos de la empresa.

- Evaluación de riesgos

La acción preventiva en la empresa se planificará por la empresa a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos que se realizará con carácter específico, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, los posibles riesgos especiales y psicosociales.

A tal fin, la empresa, a partir de la información obtenida sobre organización, características y complejidad de trabajo, las materias o sustancias utilizadas, los equipos de protección existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los/as trabajadores/as, procederá a determinar los elementos peligrosos y a identificar a los/as trabajadores/as expuestos a riesgos, evaluando aquellos riesgos que no puedan eliminarse, controlarse o reducirse, para dicha evaluación, la empresa debe tener en cuenta la información recibida de los propios trabajadores/as afectados o sus representantes, así como la normativa específica, si la hubiere.

La evaluación y sus resultados deben documentarse, especialmente respecto de cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva. Dicha documentación deberá facilitarse a los representantes de los/trabajadores/as y órganos de prevención existentes en la empresa.

- Planificación preventiva

A partir de los resultados de la evaluación la empresa realizará la correspondiente planificación preventiva o adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as, todo ello junto con la representación de aquellos y los órganos de prevención de la empresa.

- Información

A la firma del presente Convenio, la empresa estará obligada a informar periódicamente, a todo el personal adscrito a este Convenio, haciendo especial énfasis en lo relacionado con las conclusiones obtenidas de la evaluación de riesgos laborales y el consiguiente plan de prevención de aquellos riesgos.

Los acuerdos alcanzados entre empresa y delegados/as de prevención o Comités de Seguridad y Salud, se publicarán en los tabloneros de anuncios. Asimismo, dichas representaciones, conjuntamente y de forma consensuada, pueden tratar de la conveniencia de celebrar alguna asamblea informativa para el personal de la empresa en los supuestos que estimen necesarios.

- Formación

La empresa garantizará la formación teórica y práctica para los trabajadores/as afectados, acordes con los trabajos a realizar y los factores específicos de riesgos del mismo, en base a la evaluación de riesgos.

En el cumplimiento del deber legal de prevención, la formación habrá de impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento de aquellas del tiempo invertido en la misma.

Dicha formación se consultará previamente con los delegados/as de prevención, informando de los estamentos que realicen esta formación.

El tiempo dedicado a la formación de los delegados de prevención, será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre ellos.

- Vigilancia de la salud

La empresa es responsable de la vigilancia de la salud de los trabajadores/as a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por lo tanto, resulta obligatorio realizar reconocimientos médicos específicos en los términos previstos en la normativa aplicable y protocolos médicos publicados por el Ministerio de Sanidad y Consumo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los/as trabajadores/as, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los/as trabajadores/as o para verificar si el estado de salud del trabajador/a puede constituir un riesgo para el mismo, para los demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Los resultados de esta vigilancia serán comunicados a los/as trabajadores/as afectados. Así mismo la empresa y las personas y órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador/a para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que pueda desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Al personal de nuevo ingreso se le realizará este reconocimiento médico en un plazo máximo de 30 días a contar desde contratación, salvo que la empresa tenga contratada en periodos ciertos estas revisiones médicas, cuya acreditación podrá ser solicitada por la representación legal de los/as trabajadores/as.

El resultado de dicho reconocimiento será entregado a cada trabajador a los efectos oportunos. Y del resultado global de las revisiones, asimismo, se dará copia al Comité de Seguridad y Salud Laboral o a los delegados de prevención.

- Manipulación de cargas

La empresa, en el supuesto de que algún trabajador/a manipule a mano cualquier carga que entrañe riesgo para su salud o seguridad, debe adoptar las medidas técnicas y organizativas necesarias para evitar la manipulación manual siempre que sea posible, bien mediante la utilización de ayudas mecánicas, bien reduciendo o rediseñando la carga, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 487/i 997 de 14 de abril, sobre manipulación manual de cargas que entrañen riesgos, en particular dorso lumbares, para los/as trabajadores/as.

A los efectos anteriores, se entiende por manipulación manual de cargas, cualquier operación de transporte o sujeción de una carga por parte de uno o varios trabajadores/as, como el levantamiento, la colocación, el empuje, la tracción o el desplazamiento que por sus características o condiciones ergonómicas inadecuadas entrañe riesgos para los/as trabajadores/as.

La empresa debe proporcionar información y formación a los/as trabajadores/as y a sus representantes, sobre la forma correcta de manipular las cargas y los riesgos que implica en no hacerlo en dicha forma.

Sobre lugares de trabajo, se estará a lo dispuesto por el Real Decreto 486/97.

Sobre agentes biológicos, se estará a lo dispuesto por el real decreto 664/97.

Sobre agentes cancerígenos, se estará a lo dispuesto por el real decreto 665/97.

- Consulta y participación de los/as trabajadores/as

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 34.1, se determina que los/as trabajadores/as tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, por lo que deberá entenderse que las materias de consulta a que se refiere el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales son efectivamente de participación.

Delegados de prevención. Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores/as con funciones específicas en materia de Prevención de Riesgos Laborales. El número de delegados de prevención se fijará en esta materia por la legislación vigente, de 50 a 100 trabajadores/as corresponderán 2 delegados de prevención; de 101 a 500 trabajadores/as corresponderán 3 delegados de prevención; de 501 a 1.000 trabajadores/as corresponderán 4 delegados de prevención; etc.

Los/as delegados/as de prevención en tanto que representantes de los/as trabajadores/as gozan de un crédito horario establecido por el Estatuto de los/as Trabajadores/as en su artículo 68 e).

A este crédito no se le imputaran las horas utilizadas en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, las que se dediquen a acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo y a acompañar a los inspectores de trabajo en las visitas y verificaciones del cumplimiento de la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales, así como el tiempo utilizado por la empresa para informarles sobre los daños producidos en la salud de las personas trabajadoras.

- Comité de Seguridad y Salud

Es el órgano paritario y colegiado y participación en materia de Prevención de Riesgos Laborales, está formado por los/as delegados/as de prevención, en representación de los/as trabajadores/as, y los/as representantes de la empresa en número igual al de los delegados de prevención. Debe constituirse en empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores. En las empresas que no se cuente con Comité de Seguridad y Salud, las competencias atribuidas a dicho Comité, serán asumidas por los/as delegados/as de prevención.

- Servicios de prevención

De conformidad con el artículo 31 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los servicios de prevención, entre otras funciones, proporcionarán a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos en ella existentes y en lo referente a:

- El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.
- La evaluación de los factores de riesgo que pueden afectar a la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- La determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
- La información y formación de los/as trabajadores/as.
- La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- La vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as en relación con los riesgos derivados del trabajo.

En los casos de accidente de trabajo o enfermedad profesional se adoptarán, con la mayor brevedad posible, todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición del mismo daño (estudio de las causas de cada accidente de trabajo). Se procederá a informar a cada uno de los/as delegados/as de prevención de los daños producidos en el caso de un accidente grave.

Artículo 21. *Actuación en Defensa y Protección del Medio Ambiente*

Las partes firmantes de este Convenio consideran necesario que las empresas actúen de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad.

A estos efectos el sector debe adoptar una actitud permanente, responsable y visible en materia de medio ambiente y, al mismo tiempo, conseguir que el esfuerzo que esté desarrollando la industria en este campo, y el que se realice en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la sociedad y las Administraciones competentes.

Artículo 22. *Desplazamientos*

Se establecen unas percepciones especiales para el personal sometido a desplazamientos por motivos de trabajo, consistentes en:

- a) En los casos de desplazamientos que impliquen el pernoctar fuera del domicilio y localidad del trabajador/a, una dieta diaria de 48,00€.
- b) En casos de desplazamientos en vehículo particular, por kilómetro a 0,30€ durante el 2024, a 0,31€ durante el 2025 y a 0,32€ durante el 2026 y el 2027.
- c) Si por necesidades de la empresa algún trabajador debiera realizar la comida de medio día fuera de su centro de trabajo se le abonará en concepto de media dieta de 13,50€.

Artículo 23. *Representantes Sindicales*

Los/as trabajadores/as que sean elegidos para desempeñar cargos en los órganos de representación y gobierno en sus respectivos sindicatos, que exijan plena dedicación, podrán solicitar la excedencia, siendo obligatoria para la empresa su concesión por el tiempo que duren las mencionadas situaciones.

El trabajador/a deberá reincorporarse en el plazo máximo de 1 mes, siendo la reincorporación obligatoria para la empresa.

Artículo 24. *Derecho de los Representantes de los/as Trabajadores/as en el Seno de la Empresa*

Los representantes de los/as trabajadores/as disfrutarán de las garantías establecidas en cada momento por la legislación vigente.

Los representantes de los/as trabajadores/as dispondrán de un crédito horario mensual retribuido por cada uno de los miembros del Comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: delegados de personal o miembros del Comité de empresa.

1. Hasta 100 trabajadores/as, 15 horas mensuales.
2. de 101 a 250 trabajadores/as, 20 horas mensuales.
3. de 251 a 500 trabajadores, 30 horas mensuales.
4. de 501 a 750 trabajadores/as, 35 horas mensuales.
5. de 751 en adelante, 40 horas mensuales.

De conformidad ambas partes acuerdan que las horas de crédito mensual que disfrutarán los miembros del Comité o delegados de personal se podrán acumular a petición de estos, en todo o en parte, en uno o varios de sus miembros.

Artículo 25. *Tablón de Anuncios*

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los/as trabajadores/as en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los/as trabajadores/as.

Artículo 26. *Derecho de Reunión*

Las empresas respetarán el derecho de reunión en asamblea a los/as trabajadores/as de las mismas, dichas reuniones serán en cualquier caso fuera de las horas de trabajo y podrán tener lugar dentro del recinto de la empresa a instancia del Comité de empresa o delegado de personal.

Artículo 27. *Secciones Sindicales*

Se podrán establecer secciones sindicales en las empresas de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 28. *Garantías Personales*

Se respetarán las condiciones personales más beneficiosas que globalmente consideradas superen lo pactado en el presente Convenio, en el sentido de que los/as trabajadores/as que antes de la vigencia de este Convenio vinieran percibiendo una retribución real global superior a la aquí establecida, no vean disminuida su remuneración total en sus respectivas empresas como consecuencia de la entrada en vigor del presente Convenio.

Artículo 29.

El presente Convenio sustituye a cualquier otro convenio por que se rigiesen las empresas definidas en los artículos 1 y 2 del presente Convenio.

Artículo 30.

En todo lo no previsto en el presente Convenio colectivo las partes se regirán por lo dispuesto en cada caso por la legislación vigente.

Artículo 30 bis. *Inaplicación del Convenio*

Para la inaplicación de las condiciones establecidas en el presente Convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET. Finalizado el periodo de consultas sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio prevista en el artículo 31 de este Convenio colectivo. La Comisión Paritaria deberá pronunciarse en el plazo máximo de 7 días naturales a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no sea solicitada la intervención de la Comisión Paritaria o esta no alcance un acuerdo en el plazo establecido, el asunto será sometido a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña y en caso de que ante este organismo no se llegue a un acuerdo o consenso, ambas partes actuarán de acuerdo con lo previsto por la ley.

Artículo 31. *Comisión Paritaria*

1. Se establece para la vigilancia e interpretación y cumplimiento que se deriven de la aplicación del Convenio una Comisión Paritaria que estará formada por 4 miembros, 2 de la Dirección de Formació i Treball y 2 por parte de la representación legal de los trabajadores/as.

La Comisión Paritaria deberá reunirse al menos una vez al año, o cuando así lo soliciten uno de sus miembros para resolver las cuestiones que se planteen a la misma y deberá resolver en el plazo de 4 meses desde la evacuación de las consultas o procedimientos a estos sometidos, salvo casos de urgencia, como son los derivados del artículo 33 de inaplicación en cuyo caso deberán resolver en un plazo máximo de 7 días.

2. Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

a) Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en aplicación e interpretación del presente Convenio de acuerdo con la legislación vigente.

b) Interpretación del Convenio, siendo sus resoluciones, previa publicación mencionada en el Boletín Oficial del Estado, vinculantes para ambas partes.

c) Arbitraje de las cuestiones que se sometan a consideración si las partes discordantes lo solicitan expresamente y la Comisión acepta la función arbitral por ser de su competencia.

d) Arbitraje de los problemas o conflictos que les sean sometidos por las partes en la interpretación del Convenio.

e) Vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.

3. Estudio y desarrollo de la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo.

4. Los acuerdos de la Comisión Paritaria, sobre cualquier tema de su competencia deberán ser aprobados por la mayoría de sus miembros y serán recurribles ante la jurisdicción social.

5. En caso de no alcanzar acuerdo, la discrepancia se someterá a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos de mediación y arbitraje previstos en el Tribunal Laboral de Catalunya. El arbitraje sólo será posible cuando ambas partes de mutuo acuerdo lo soliciten por escrito.

Artículo 32. *Compensación y Absorción*

Las condiciones pactadas en este Convenio absorben y compensan en su totalidad las que anteriormente rigieran por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por las empresas, mediante mejoras voluntarias, sueldos o salarios, primas o pluses fijos o variables, gratificaciones o beneficios voluntarios o conceptos equivalente o análogos, o por imperativo legal.

Habida cuenta la naturaleza del Convenio de las condiciones que aquí se establecen, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica sí, globalmente considerados y en cómputo anual, superan el nivel total de este, en caso contrario serán absorbidos por las mejoras pactadas.

Artículo 33. *Genero Neutro*

En el texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

Artículo 34. *Horas Extraordinarias*

Se consideran horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada diaria de trabajo.

Dichas horas siempre que sea posible, se compensarán por descanso. En caso de no ser posible, se podrán compensar mediante su abono, que en ningún caso podrá ser inferior al resultado de la suma de

las cantidades, también anuales, que el Convenio establece para cada puesto de trabajo en concepto de salario y antigüedad, entre las horas anuales pactadas en el Convenio.

Artículo 35. *Trabajo Nocturno*

Se considera trabajo nocturno lo contemplado para esta situación en el artículo 36 del Estatuto de los/as Trabajadores/as, considerando dicho trabajo el realizado entre las 22.00 horas de la noche y las 06.00 horas de la mañana.

El trabajo nocturno tendrá una retribución específica que se determinará por acuerdo entre la representación de los/as trabajadores/as y la empresa, y en caso de que no exista, por acuerdo entre las partes y en caso de que no exista acuerdo entre las partes, este Convenio marca la retribución correspondiente al 15% sobre el salario base, teniendo en cuenta las horas trabajadas en dicho horario.

Se exceptúan de esta consideración atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

Artículo 36. *Régimen Disciplinario*

1. Régimen de faltas y sanciones

Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

La enumeración de los diferentes tipos de faltas es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, las cuales serán calificadas según la analogía que guarden con aquellas.

2. Graduación de las faltas

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia y circunstancias concurrentes en leves, graves y muy graves.

2.1. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Hasta 3 faltas de puntualidad en un mes sin causa justificada.
- b) Faltar al trabajo 1 día al mes, sin causa justificada.
- c) No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo, salvo imposibilidad de hacerlo.
- d) El abandono del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aun por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a las personas, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.
- e) Negligencia en el desarrollo del trabajo encomendado y en la conservación del material, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a las personas.
- f) No comunicar a la empresa cualquier variación en su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual, familiares a cargo, número de teléfono, etc.
- g) La falta de aseo o limpieza personal.
- h) Las discusiones, tanto entre trabajadores como con sus superiores, siempre que ello se produzca por cualquier motivo, dentro de la jornada de laboral.
- i) La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.
- j) Encontrarse en el centro de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral, siempre que no haya una causa justificada.

k) La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio a la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros; incluyendo cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.

l) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa, correo electrónico; intranet; Internet; ordenadores; escáneres; carpetas de red; fotocopiadoras; entre otros, para fines particulares y distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, dentro de su jornada de trabajo, a no ser que se cuente con la autorización oportuna.

m) No comunicar a la empresa el mismo día o en los 2 días siguiente, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.

n) No realizar correctamente el registro de la jornada diaria.

o) No firmar la documentación enviada por la empresa en 15 días desde su recepción, sin justificación.

2.2. Faltas Graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) Más de 3 faltas de puntualidad en un mes, sin causa justificada.

b) Faltar 2 días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.

c) Las faltas de respeto graves, o discusiones que produjesen escándalos o alborotos.

d) El incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como la no utilización de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

e) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores.

f) Cualquier alteración o falsificación de datos personales, laborales o de salud relativos al propio trabajador o a sus compañeros.

g) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

h) El abuso de autoridad de los mandos hacia el conjunto de trabajadores.

i) Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

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

k) 2 faltas leves por la utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, intranet, Internet, ordenadores, escáneres, carpetas de red, fotocopiadoras, entre otros) para fines particulares y distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, dentro de su jornada de trabajo, a no ser que se cuente con la autorización oportuna.

l) Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia o estupefaciente que repercuta negativa o peligrosamente, en el trabajo.

m) No comunicar a la empresa en los 3 o días siguiente, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.

n) La reincidencia de 3 faltas leves, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

2.3. Faltas Muy Graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de 10 faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de 3 meses o de 20, durante 6 meses.
- b) Faltar al trabajo 3 días en un mes, sin causa o motivo que lo justifique.
- c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.
- d) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal y/o pactado.
- e) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos con mala fe en herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.
- f) Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante ofensas, física o verbal, de carácter sexual. Si esta conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.
- g) El acoso moral, así como el realizado en razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, a personas en el ámbito laboral.
- h) Proporcionar datos reservados del centro de trabajo o de la empresa, o de personas de la misma, sin la debida autorización para ello.
- i) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a las personas dentro del ámbito del trabajo, así como el abuso de autoridad.
- j) El incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de grave accidente laboral, perjuicio a las personas, daños a la empresa.
- k) La negativa al uso de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.
- l) La desobediencia continuada o persistente.
- m) Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.
- n) La imprudencia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado, y en la conservación del material, cuando ello implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria u otro perjuicio grave de consideración a la empresa.
- o) Hallarse en estado de embriaguez o bajo los efectos del consumo de drogas o estupefacientes de forma reiterada durante el cumplimiento del trabajo.
- p) Fumar o encender cerillas, mecheros o cualquier otro aparato análogo, siempre y cuando esté prohibido y señalizado por razones de seguridad.
- q) La reiteración en más de 3 veces por la utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, intranet, Internet, ordenadores, escáneres, carpetas de red, fotocopidora, entre otros) para fines particulares y distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, dentro de su jornada de trabajo, a no ser que se cuente con la autorización oportuna.

r) La reincidencia de 3 faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que tenga lugar dentro de los 12 meses siguientes a la fecha de la primera, que haya sido objeto de sanción por escrito.

3. Prescripción de las infracciones y faltas

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días, y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

4. Sanciones. Aplicación.

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

- Por faltas leves: amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.
- Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.
- Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 15 a 60 días. Despido.

5. Procedimiento sancionador

La Dirección de la empresa, podrá sancionar disciplinariamente a sus trabajadores/as, observando en todo caso las disposiciones en vigor.

De las sanciones que la empresa pueda imponer se dará traslado por escrito al interesado, siendo necesario indicar que en la misma se debe hacer constar la fecha y los hechos que la motivan.

Copia de dicha comunicación, en el caso de las graves o muy graves, se dará conocimiento por escrito, por cualquier medio, incluidos los Electrónicos, correo electrónico, SMS, fax, intranet, etc., a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere, en el plazo de 5 días.

Artículo 37. *Subrogación*

1. Principio general

Las partes firmantes del presente Convenio con el fin de dar cumplimiento a los principios de estabilidad y calidad del empleo de los trabajadores y trabajadoras de esta empresa, acuerdan establecer un mecanismo de subrogación empresarial, por o para quien suceda y/o capte parte de la actividad de la organización, en los supuestos y condiciones que se detallan a continuación.

2. Reglas de aplicación a la subrogación convencional

a) En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata en virtud de concesiones administrativas, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga el cambio en el adjudicatario del servicio administrativo o no, que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores/as de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata que realizará el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa saliente del servicio.

b) En los supuestos de sucesión o sustitución de empresas en los que, no existiendo transmisión de elementos patrimoniales, haya un cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma, en virtud de condiciones sometidas al régimen de contratación del sector público, previstas en el Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público.

c) Supuestos de transmisión derivados de una intervención judicial, sea que resuelva el contrato por incumplimiento de las cláusulas del pliego de la condición, sea por declaración de concurso de acreedores, o sea por decisión judicial que restituya la empresa a un anterior propietario por resolución del contrato.

3. Adscripción del personal

o Con la finalidad de garantizar el principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores/as en la subrogación empresarial en las relaciones laborales del personal, por quien suceda a la empresa saliente

en cualquiera de los supuestos previstos en el presente artículo, los trabajadores y trabajadoras de la empresa cedente pasarán a adscribirse a la empresa cesionaria que realizará el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones económicas, sociales, sindicales y personales que se disfrutaran en la empresa cedente, siempre que se den algunos de los siguientes supuestos:

- a) Trabajadores y trabajadoras en activo que presten sus servicios en dicho centro de actividad con una antigüedad mínima de los 4 últimos meses en lo mismo, sea cuál sea la naturaleza o modalidad de su contrato de trabajo. A efectos de este cómputo se entenderá como tiempo trabajado los periodos de vacaciones, incapacidad temporal u otros supuestos de suspensión de contrato por causa legal o paccionada.
- b) Trabajadores y trabajadoras que en el momento de cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo, unidad productiva autónoma, unidad de explotación, comercialización o producción de la actividad o parte de esta, se encuentren enfermos, accidentados, en maternidad, en excedencia o cualquier otra situación en la que el contrato se encuentre suspendido en base a cualquier norma que legal o convencionalmente lo establezca, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro objeto de la subrogación con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida en el apartado anterior.
- c) Trabajadores y trabajadoras que, con contrato de interinidad, sustituyan a alguno de los trabajadores/as mencionados en el apartado anterior, y hasta que cese la causa de interinidad.
- d) Trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos, con una antigüedad mínima de 4 meses en el centro de trabajo.
- e) Personas trabajadoras que se encuentren en situación de jubilación parcial con contrato de relevo.
 - o No habrá subrogación respecto del empresario o empresaria individual o los socios o socias accionistas con control efectivo de la empresa, administradores o gerentes de la misma, cónyuges de los citados anteriormente y trabajadores o trabajadoras contratados como fijos o fijos discontinuos y que tengan relación de parentesco hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad con los anteriores, salvo pacto en contrario.

Los trabajadores y trabajadoras no afectados por la subrogación empresarial seguirán vinculados con la empresa cedente a todos los efectos.

4. Obligaciones formales

- a) La empresa principal comunicará a la empresa cedente la designación de una nueva empresa cesionaria y la fecha en que se producirá de hecho la subrogación.
- b) En el transcurso de los 5 días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de la comunicación del empresario principal, la empresa cedente deberá acreditar a la cesionaria, documentalmente y de forma fehaciente todos los supuestos anteriormente contemplados mediante los documentos y en los plazos que acto seguido se relacionan:
 - Certificación negativa por descubiertos en la Tesorería General de la Seguridad Social.
 - Certificación negativa de la Administración de Hacienda.
 - Fotocopia de las 4 últimas nóminas mensuales de los trabajadores y trabajadoras afectados.
 - Fotocopia de los TC-1, TC-2 y TC-2/1 de cotización a la Seguridad Social de los 4 últimos meses.

Relación de personal en la cual se especifique: nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, salario bruto anual, jornada, horario, modalidad de su contratación, fecha del disfrute de sus vacaciones y especificación del periodo de mandato si el trabajador o la trabajadora es representante sindical. Trabajadores y trabajadoras que se encuentren en situación de suspensión de contrato de trabajo, indicando los datos a que se refiere el apartado anterior.

Fotocopia de los contratos de trabajo escritos del personal afectado por la subrogación. Pactos o cláusulas firmadas con los trabajadores y trabajadoras, sean de carácter individual o colectivo.

Justificante de haber liquidado a todos los trabajadores y trabajadoras afectados por la subrogación, la parte proporcional de haberes hasta el momento de la misma, no quedando pendiente ninguna cantidad.

En el caso de vacaciones pendientes de disfrute, la empresa saliente informará de esta situación a la entrante, estableciéndose entre ambas la forma de abono por cada empresa de la parte correspondiente.

La empresa saliente informará, en su caso, del estado exacto de los procesos, pleitos, litigios y de cuantos asuntos laborales se hallen pendientes o en curso ante la Autoridad Laboral competente o ante cualquier Organismo Público, tanto con respecto a los trabajadores y trabajadoras en activo como los ya cesados.

Evaluación de riesgos

c) A la fecha de la subrogación prevista y una vez cumplidos los requisitos establecidos en el presente Acuerdo, la empresa cesionaria procederá a la incorporación de los trabajadores y trabajadoras.

5. Contenido y otras garantías de la subrogación

a) Las disposiciones aquí contempladas obligan las partes a las que afecta, empresa principal, cedente y cesionaria. Sin perjuicio de lo anterior el trabajador o trabajadora, afectado por la subrogación, podrá optar, a su voluntad, entre permanecer en la empresa cedente en otro centro de trabajo y similares condiciones, siempre que hubiera vacante, y esta sea ofrecida al trabajador/a.

b) La empresa entrante quedará subrogada en los derechos y obligaciones respecto de los trabajadores y trabajadoras.

c) Las deudas salariales y extra-salariales que pudieran existir generadas por la empresa cedente serán satisfechas por la misma, respondiendo la empresa principal subsidiariamente de las mismas.

d) En relación con el ámbito de las prestaciones de la Seguridad Social:

– La empresa cesionaria está obligada a subrogarse en las obligaciones empresariales relacionadas con los regímenes legales. En relación con los complementarios, ya estén regulados en norma legal o convencional, si procediera el pago de alguno de ellos (jubilación, invalidez, pagos a favor de supervivientes, premio de vinculación, o cualesquiera otros) la empresa que asuma este pago podrá reclamar a las empresas anteriores el pago de la parte proporcional que les pudiera corresponder.

– En el caso de existir deudas en la Seguridad Social por descubiertos o por diferencias salariales generadas por la empresa cedente, estará a lo dispuesto en la Ley General de la Seguridad Social.

La nueva empresa deberá respetar la garantía sindical de aquellos delegados y delegadas de personal o miembros del Comité de empresa y delegados y delegadas sindicales afectados por la subrogación hasta la finalización del mandato por el cual fueron elegidos. Tanto la empresa cedente como la empresa cesionaria, deberán informar a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras afectados por el traspaso, con anterioridad a la sucesión o sustitución empresarial, de las siguientes cuestiones:

- La fecha cierta o prevista del traspaso. Los motivos de este.
- Las consecuencias jurídicas, económicas y sociales para los trabajadores/as.
- Las medidas previstas respecto de los trabajadores y trabajadoras.

- La relación nominal de la totalidad de trabajadores y trabajadoras, incluidos aquellos en supuestos de suspensión del contrato, afectados por la subrogación empresarial con detalle de la modalidad del contrato del mismo.

- La relación nominal y motivada de trabajadores y trabajadoras excluidos de la subrogación empresarial.
- TC2 de los 4 últimos meses.

En los casos en que no haya representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, los afectados por el traspaso serán informados, individualmente y con carácter previo a la sucesión o sustitución empresarial del contenido en los 4 primeros puntos anteriores, además de la situación personal del trabajador o trabajadora afectado con respecto a su contrato individual.

ANEXO I DEFINICIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

La definición de los siguientes puestos de trabajo o funciones que a cada uno de ellos corresponde es la siguiente:

a) Grupo Profesional Personal Directivo

- Director/a gerente: es el empleado/a que, en las empresas que por su volumen lo requieran, tiene capacidad para actuar con plenos poderes y responsabilidad para resolver el tráfico y gestión ordinaria de la empresa, actuando a las órdenes directas del Patronato o del consejo de administración.
- Jefe/a de departamento: es el empleado/a que, teniendo o no firma y poderes de la empresa, tiene a su cargo a todo el personal de gestión, producción y subalterno, desempeñando específicamente funciones ejecutivas y administrativas, estando al frente de todo un departamento.
- Jefe/a de área: es el empleado/a que, teniendo o no firma y poderes de la empresa, tiene a su cargo a todo el personal de gestión, producción y subalterno, desempeñando específicamente funciones ejecutivas y administrativas del área.

b) Grupo Profesional Administración

- Jefe/a de primera: es el empleado/a, provisto de poder o no, que lleva la responsabilidad de la oficina o de más de una sección o dependencia, estando encargado de imprimirles unidad.
- Oficial/a de primera: es el empleado/a administrativo con un servicio determinado a su cargo, dentro del cual ejerce iniciativas y posee responsabilidades con o sin otros empleado/as a sus órdenes.
- Oficial/a de segunda: es el empleado/a que, con iniciativa y responsabilidad restringida, efectúa funciones administrativas para las que sea requerido por el jefe del que dependa.
- Auxiliar administrativo/a: se considerará como tal al empleado/a que, sin iniciativa ni responsabilidad, se dedique dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquellas, se incluye las funciones de telefonista y recepcionista.

c) Grupo Profesional Acción Social

- Formador/a: es el trabajador/a que, reuniendo los conocimientos necesarios y titulación, impartiera su actividad como docente, capacitando a las personas mediante un proceso de enseñanza.
- Insertor/a: es el trabajador/a que, reuniendo los conocimientos necesarios, y titulación, ofrecen estrategias orientadas a favorecer la integración laboral de las personas desocupadas.
- Inspector/a: es el trabajador/a que, reuniendo los conocimientos necesarios y titulación, ejecuta el proceso de aproximación entre las personas participantes en proyectos de ocupación y el tejido empresarial, en el marco del proceso de intermediación entre la oferta y la demanda de trabajo.

d) Grupo profesional personal de actividades para la inserción (producción y talleres)

• Subgrupo D1

- Encargado/a general: es el trabajador/a que, en las empresas que por su volumen así lo requieran, y con dos o más encargados a sus órdenes, actúa por delegación de la empresa en las funciones que ésta le encomiende, especialmente de confianza, con jurisdicción y mando sobre el personal a sus órdenes.
- Encargado/a: es el trabajador/a que, a las órdenes directas de la Dirección de la empresa o del encargado general, si existiera, actúa al frente de una o más secciones, con jurisdicción y mando sobre el personal a sus órdenes dentro de su área o taller.

– Encargado/a de tienda: es la persona que está al frente de un establecimiento bajo la directa dependencia del supervisor/a o coordinador/a de zona. Realiza, las siguientes funciones: verificar compras, retirar los pedidos y efectuar los ingresos, así como la gestión del producto en tienda y su parte creativa y comercial de acuerdo con las directrices del departamento; atención al cliente en la resolución de sus dudas o cualquier tipo de incidencias; llevar todos los registros y controles del establecimiento al día; realizar el cierre de las ventas del día. Formar, coordinar y supervisar al personal que trabaja en el establecimiento.

– Coordinador de servicios comunitarios: es el trabajador/a que, reuniendo los conocimientos necesarios y titulación, se encarga de la planificación, organización y supervisión de todos los servicios y actividades comunitarias encomendados y de la coordinación, desarrollo y evaluación de la atención integral que se da a las personas usuarias.

– Cocinero/a: realizar de manera cualificada, autónoma y responsable, la preparación, aderezo y presentación de platos de uso en la cocina. Preparar, cocinar y presentar los productos de uso culinario. Colaborar en el montaje, servicio y desmontaje de bufetes. Revisar y controlar el material de uso en la cocina, comunicando cualquier incidencia al respecto. Colaborar en la planificación de menús y cartas. Colabora en la gestión de costes e inventarios, así como en las compras. Controlar y cuidar de la conservación y aprovechamientos de los productos puestos a disposición. Actúa al frente de una o más secciones, con jurisdicción y mando sobre el personal a sus órdenes dentro de su área o taller.

– Oficial/a: son aquellos operarios/as que ejecutan trabajos cualificados de su especialidad que exijan una habilidad y conocimiento profesional específico de la materia, adquirida por una larga práctica o por el aprendizaje metódico, equivalente al grado de oficialía en los centros de formación profesional.

Realizará las funciones propias de su especialidad con espíritu de iniciativa y responsabilidad, pudiendo tener a sus órdenes peones, ayudantes o especialistas. En esta categoría profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables: oficial/a selección ropa, oficial/a ventas, oficial/a limpieza, oficial/a de gestión residuos, oficial/a almacén, oficial/a mantenimiento, oficial/a de obra y reformas, oficial/a de jardinería, oficial/a de forestal, oficial/a agropecuario, etc.

– Técnico/a servicios comunitarios: es el trabajador/a que realiza tareas de soporte al coordinador/a de servicios comunitarios en actividades de integración social, control de accesos, contención de conflicto y en general, todas aquellas tareas que se determinen en el servicio.

– Coordinador/a de sala: realiza de manera cualificada funciones de dirección, planificación, organización y control del restaurante/bar/cafetería. Organiza, dirige y coordina el trabajo del personal a su cargo. Dirige, planifica y realiza el conjunto de actividades de su área. Gestiona y participa en la facturación, cobro, cuadro y liquidación de la recaudación. Realiza inventarios y controles de materiales, mercancías, etcétera, de uso en el departamento de su responsabilidad. Hace las propuestas de pedidos de mercancías y realiza los pedidos si así se le encomienda. Realiza las tareas de atención al cliente específicas del servicio. Participa en la formación del personal a su cargo.

– Dependiente/a de tienda: es la persona, con experiencia y conocimientos en el oficio, que fundamentalmente efectúa y concreta las ventas. Para dicho deberá tener conocimientos de las prendas, artículos, accesorios y complementos que expenda, todo ello con el fin de orientar a los clientes. Asimismo, deberá llevar a cabo todas las funciones complementarias relacionadas con las ventas, tales como mantener en ordenada la tienda y almacén, la reposición de productos en las estanterías y vitrinas, así como ir a buscar o solicitar éstos al almacén cuando ello sea necesario, efectuar la facturación y cobro a los clientes, etc.

– Conductor/a de 1a: es aquel trabajador/a que, ha sido contratado para conducir un vehículo de la categoría e, d, y/o e disponiendo de los carnés correspondientes. Podrá desarrollar otros trabajos de especialista cuando las necesidades de la empresa lo requieran.

– Conductor/a especialista: es aquel trabajador/a que, habiendo sido contratado para conducir un vehículo, podrá desarrollar otros trabajos de especialista cuando las necesidades de la empresa lo requieran.

– Carretillero/a especialista: es aquel especialista que manejen equipos autopropulsados eléctricos, diésel o gas (carretillas, toros, palas cargadoras o traspáneas mecánicas) de manera habitual.

– Maquinista especialista: es el operario/a que, atendiendo a su adecuado mantenimiento y conservación, maneja y controla maquinaria fija, prensa, fragmentadora y compactadoras, así como el que maneja grúas cargadoras, tanto fijas como móviles, con pulpo o electroimán, pudiendo desarrollar otros trabajos de especialista cuando las necesidades de la empresa lo requieran.

- Subgrupo D2

– Especialista: son los operarios/as, mayores de 18 años, que tienen la capacidad y los conocimientos de la materia suficientes para realizar trabajos específicos de su oficio, sin perjuicio de que puedan realizar otros trabajos comunes, con responsabilidad directa de su ejecución. Tendrán esta clasificación aquellos trabajadores que manejen máquinas propias de la especialidad. En esta categoría profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables: especialista selección ropa, especialista almacén, especialista limpieza, especialista obra y reformas, especialista pintura, especialista mantenimiento, especialista en gestión de residuos, dependientes/as de tienda, especialista de jardinería, especialista de forestal, especialista agropecuario, etc.

– Camarero/a: ejecuta de manera cualificada, autónoma y responsable, el servicio y venta de alimentos y bebidas. Prepara las áreas de trabajo para el servicio. Realiza la atención directa al cliente para el consumo de bebidas y comidas. Elabora para consumo viandas sencillas. Transporta útiles y enseres necesarios para el servicio. Controla y revisa mercancías y objetos de uso de la sección. Colabora en el montaje, servicio y desmontaje de bufetes. Realizar trabajos a la vista del cliente tales como flambeo, cortar, trinchas, desespinar, etcétera. Colaborar con el jefe de comedor en la preparación y desarrollo de acontecimientos especiales. Podrá coordinar y supervisar los cometidos propios de la actividad de su área. Informar y aconsejar al cliente sobre la composición y confección de los distintos productos a su disposición. Podrá atender reclamaciones de clientes. Facturación y cobro al cliente.

– Ayudante/a cocina: participar con alguna autonomía y responsabilidad en las elaboraciones de cocina bajo supervisión. Realizar las preparaciones básicas, así como cualquier otra relacionada con las elaboraciones culinarias que le sean encomendadas. Preparar platos para los que haya recibido oportuno adiestramiento. Realizar las funciones del servicio en elaboraciones de cocina bajo la supervisión y directrices emanadas directamente del responsable de cocina. Realizar las tareas derivadas del perfil de la ocupación.

– Ayudante/a sala: participar con alguna autonomía y responsabilidad en el servicio y venta de alimentos y bebidas. Realizar labores auxiliares. Conservar adecuadamente su zona y utensilios de trabajo. Preparar áreas de trabajo para el servicio. Colaborar en el servicio al cliente. Preparar el montaje del servicio, mesa, tableros para banquetes o convenciones, sillas, aparadores o cualquier otro mobiliario o enseres de uso común en salones, restaurantes, cafetería o bares. Realizar las funciones del servicio en restaurante bajo la supervisión y directrices emanadas directamente de su superior. Realizar las tareas derivadas del perfil de la ocupación. Colaborar en la facturación y cobro al cliente.

– Ayudante/a tienda: es el trabajador/a, con experiencia en dicha categoría, cuya función es la de efectuar y concretar las ventas. Para dicho cometido deberá tener conocimientos básicos de los artículos que expenda, con el fin de orientar al cliente. Asimismo, deberá llevar a cabo todas las funciones complementarias relacionadas con las ventas, tales como la reposición de productos en las estanterías y vitrinas, así como la solicitud de los mismos al almacén cuando ello sea necesario y colaborar en la facturación y cobro al cliente.

– Peón/a: es el trabajador/a, mayor de 18 años, que ejecuta labores consistentes exclusivamente en la aportación de su esfuerzo físico, sin otra condición que prestar la debida atención y la voluntad de llevar a cabo aquello que le sea ordenado en su área o taller. En esta categoría profesionales incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables: peón/a selección ropa, mozo/a almacén, ayudante/a de chofer, ayudante/a tienda, peón/a gestión de residuos, peón/a limpieza, peón/a mantenimiento, peón/a de obra y reformas, peón/a pintura, peón/a de jardinería, peón/a de forestal, peón/a agropecuario, etc.

e) Grupo usuario/a de inserción laboral

Usuario/a de inserción: es el/la trabajador/a en situación o riesgo de exclusión social derivado por los servicios públicos competentes o de Cáritas Diocesana y que a partir de un diagnóstico inicial se le establece un itinerario de inserción socio laboral y que realizará las labores definidas en el mismo y propias del lugar a ocupar.

(Continúa en la página siguiente)

ANEXO II
TABLA SALARIAL

Horas 1.780

Código	Categoría	Mensual	Total	Importe
		Salario	Anual	Horas
Personal Dirección				
1	Director/a, Gerente	2.143,19	25.718,28	14,45
2	Jefe/a de departamento	1.963,64	23.563,72	13,24
3	Jefe/ de área	1.915,75	22.989,05	12,92
Personal Administrativo				
4	Jefe/a primera	1.683,21	20.198,50	11,35
5	Oficial/a de primera	1.452,68	17.432,12	9,79
6	Oficial/a de segunda	1.381,08	16.573,00	9,31
7	Auxiliar administrativo/a	1.356,08	16.273,00	9,14
Personal Acción Social				
8	Formador/a	1.595,24	19.142,92	10,75
9	Insertor/a	1.595,24	19.142,92	10,75
10	Propector/a	1.595,24	19.142,92	10,75
Personal Producción				
11	Encargado/a general	1.683,21	20.198,50	11,35
12	Encargado/a	1.536,94	18.443,31	10,36
13	Encargado/a tienda	1.536,94	18.443,31	10,36
14	Coordinador/a de serv. comunitarios	1.536,94	18.443,31	10,36
15	Cocinero/a	1.536,94	18.443,31	10,36
16	Conductor/ de 1ª	1.508,00	18.096,00	10,17
17	Conductor/a especialista	1.422,92	17.075,00	9,59
18	Carretillero/a especialista	1.422,92	17.075,00	9,59
19	Maquinista especialista	1.422,92	17.075,00	9,59
20	Oficial/a	1.422,92	17.075,00	9,59
21	Dependiente/a tienda	1.403,88	16.846,53	9,46
22	Técnico/a de servicios comunitarios	1.403,88	16.846,53	9,46
23	Coordinador/a de sala	1.407,21	16.886,53	9,49
24	Camarero/a	1.381,08	16.573,00	9,31
25	Especialista	1.381,08	16.573,00	9,31
26	Ayudante/a tienda	1.356,08	16.273,00	9,14
27	Ayudante/a cocina	1.356,08	16.273,00	9,14
28	Ayudante/a sala	1.356,08	16.273,00	9,14
29	Peón/a	1.356,08	16.273,00	9,14
Personal Usuario Inserción				
30	Usuario/a inserción	1.323,00	15.876,00	8,92

Barcelona, 14 d'agost de 2024

El cap del Servei de Secretaria Administrativa, Victor Serna Mont-Ros

(per suplència de la directora dels Serveis Territorials a Barcelona, art. 30.5 Decret 56/2024, de 12 de març, DOGC 14.3.2024)