

Divendres, 19 de juliol de 2013

## ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

### Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials

*RESOLUCIÓ de 30 de maig de 2013, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Servi-Control Rubi, SL, per al període 1.3.2013-1.3.2016 (codi de conveni núm. 08013772012005)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Servi-Control Rubi, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 1 de març de 2013, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, 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 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació.

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Servi-Control Rubi, SL, per al període 1.3.2013-1.3.2016 (codi de conveni núm. 08013772012005) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del text signat per les parts:

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA SERVI-CONTROL RUBÍ, SL, PER AL PERÍODE 1.3.2013-1.3.2016.

#### CAPÍTOL I.- EXTENSIÓ I EFICÀCIA.

##### Article 1.- Àmbit d'aplicació.

El present Conveni Col·lectiu estable les normes bàsiques de les relacions laborals entri Servi-Control Rubí, Societat Limitada i els seus treballadors, qualsevol que sigui la seva categoria.

##### Article 2.- Àmbit territorial.

El present Conveni afecta a tots els centres de treball que, aquesta comprès en l'àmbit de la província de Barcelona.

##### Article 3.- Àmbit d'aplicació personal.

Les condicions de treball aquí regulades afectaran a tots els treballadors inclosos en els àmbits funcional i territorial, excepte a qui es trobin compresos en les excepcions de l'article 1º.3 de l'Estatut dels Treballadors.

S'exclouen entre uns altres:

- Els càrrecs d'alta adreça, alt govern i alt consell.
- El personal tècnic al que se li encomani algun servei determinat, sense continuïtat en el treball ni subjecció a jornada i que, per això, no figuri en la plantilla de l'empresa.
- Les persones que intervinguin en operacions mercantils per compte d'un o més empresaris, sempre que quedin personalment obligades a respondre de la bona fi de l'operació, assumint el risc i ventura de la mateixa.
- Els treballadors autònoms subjectes a relació mercantil, amb l'empresa respectiva.

##### Article 4.- Àmbit temporal.

El present Conveni entrarà en vigor en el moment que sigui signat per les parts, sigui com anés la seva data de publicació oficial. Tenint una vigència de tres anys des del 1 de març de 2013 al 1 de març de 2016.

Divendres, 19 de juliol de 2013

---

### Article 5.- Denúncia i revisió.

La denúncia on es proposi la iniciació, de negociació, revisió o prorroga haurà d'efectuar-se amb una antelació mínima de tres mesos, respecte a la data del seu venciment davant l'autoritat laboral competent.

En el terme màxim de dos mesos, des de la presentació de la denúncia, es lliurarà una Plataforma raonada sobre els punts d'aquesta i els punts a negociar. Les negociacions s'iniciessin als tretze dies hàbils de la presentació de l'esmentada plataforma raonada.

Si les negociacions s'allarguen per un acabo que excedeixi els sis mesos, s'entendrà que aquest queda prorrogat fins que finalitzin les negociacions.

En cadascuna de les presumptes prorrogues i amb efectes de primers d'any que es tracti, els salaris vigents per l'aplicació d'aquest conveni, han de sofrir l'increment d'índexs de preus al consum real de l'any anterior en l'Autonomia de Catalunya.

### Article 6.- Garantia ad personeu.

S'han de respectar les situacions personals que en conjunt siguin més beneficioses que les fixades en el present Conveni i que s'haurien de mantenir estrictament com "ad personeu".

Les condicions pactades en aquest Conveni són absorbibles i compensables per qualsevol millora considerada en còmput anual que l'empresa hagi concedit als treballadors.

Tota disposició de rang superior al present Conveni que representi una millora a favor dels treballadors, i superin globalment els acords d'aquest Conveni, serà d'aplicació en el present Conveni a partir de la seva entrada en vigor.

### Article 7.- Vinculació a la totalitat.

Les condicions que es pacten, qualsevol que sigui la seva naturalesa i contingut, constitueixen un conjunt unitari indivisible, acceptant-se per les parts que ho subscriuen que les obligacions que recíprocament contreen tenen una contraprestació equivalent amb els drets que adquireixen, considerant tot això en el seu conjunt i en còmput anual, sense que per tant els pactes que es formalitzen puguin ser interpretats o aplicats en forma aïllada i amb independència dels altres.

En el supòsit que la jurisdicció competent, en ús de les seves facultats, anul·lés o invalidés algun dels pactes continguts en el present Conveni, les parts negociadores consideraran si és vàlid per si solament la resta del text a provat, o bé, si és necessària una nova, total o parcial renegociació del mateix.

Si es donés tal supòsit, les parts signatàries d'aquest Conveni es comprometen a reunir-se dintre dels trenta dies següents al de la fermesa de la resolució corresponent, a fi de resoldre el problema plantejat.

Si en el termini de noranta dies, a partir de la data de fermesa de la resolució en qüestió, les parts signatàries no arribessin a un acord, es comprometen a fixar un calendari de reunions per a la negociació del Conveni en la seva totalitat.

### Article 8.- Comissió Paritària.

La Comissió Paritària entendrà obligatòriament i com tràmit previ, de quantes dubtes i divergències puguin sorgir entre les parts, sobre qüestions d'interpretació d'aquest Conveni, sense perjudici que, conegut el dictamen de la Comissió Paritària, es puguin utilitzar les vies administratives i jurisdiccionals que corresponguin.

1. Les funcions de la Comissió Paritària seran:

- Les de mediació, arbitratge i conciliació en els conflictes individuals o col·lectius que els siguin sotmesos.
- Les d'interpretació i aplicació dels pactes.
- Les de seguiment del conjunt dels acords.

2. Els acords que adopti la Comissió Paritària en qüestions d'interès general es consideraran part del present Conveni Col·lectiu i tindran la seva mateixa eficàcia obligatòria. Tals acords es remetran a l'autoritat laboral per al seu registre.

Divendres, 19 de juliol de 2013

3. La Comissió Paritària estarà composta per tres representants de la Part Social i per tres representants de l'empresa.

4. Reglament de funcionament.

a) Reunions. La Comissió Paritària es reunirà:

Per a l'exercici de les funcions assenyalades en l'acord precedent, apartats a i b quan li sigui requerida la seva intervenció.

Per al cas de les funcions reflectides en l'apartat c cada sis mesos.

b) Convocatòria. La Comissió Paritària serà convocada per qualsevol de les parts signants, bastant per a això una comunicació escrita en al que s'expressaran els punts a tractar en l'ordre del dia, així com la data proposada.

La Comissió Paritària es reunirà dintre del terme que les circumstàncies aconsellin en funció de la importància de l'assumpte, però en cap cas excedirà de trenta dies contats a partir del requeriment.

Si compliment aquest terme de la Comissió Paritària no s'hagués reunit, s'entendrà esgotada la intervenció d'aquesta Comissió Paritària, podent l'interessat exercitar les accions que considerin pertinents.

c) Quòrum-Assessors. Es considerarà vàlidament constituïda la Comissió quan assisteixi la majoria simple de cada representació. Les parts podran acudir a les reunions en companyia d'assessors.

d) Validesa dels acords. Els acords de la Comissió requeriran, en qualsevol cas, el vot favorable de la majoria de cada representació. De cada reunió s'aixecarà acta, que serà signada per qui faci de Secretari i per un representant de cada part.

e) Domicili. El domicili de la Comissió es fixa a l'efecte de notificacions i convocatòries en el domicili situat en Ctra. De Molis a Sabadell km 13, nau 138B, 08191 Rubí.

5. Obligtorietat de submissió a la Comissió Paritària.

a) Les parts s'obliguen a sotmetre a la Comissió Paritària totes les qüestions d'interès general que se suscitin amb caràcter previ a la via judicial o administrativa, sense perjudici de l'exercici dels drets individuals o col·lectius.

b) En el cas de discrepàncies per part de la Comissió Paritària, es dirigirà al tribunal laboral de acord al article 52 de aquest conveni, de conformitat amb l'article 14.4 de la Llei 3/2012, de 6 de juliol.

### CAPÍTOL II.- ORGANITZACIÓ DEL TREBALL.

Article 9.- Adreça i control del treball.

L'organització del treball en cadascuna de les seccions i dependències de treball, és facultat exclusiva de l'Adreça de l'empresa i en la seva conseqüència té el deure organitzar-lo de manera que pugui assolir el màxim rendiment en tots els aspectes: recursos humans, materials, productivitat, qualitat, etc. Fins al límit racional i científic que permetin els elements que disposa i la necessària col·laboració del personal per a aquesta finalitat.

Les facultats de l'empresari arriben a, entre unes altres, a:

a) Qualificació del treball, segons qualsevol dels sistemes internacionals admesos.

b) L'exigència dels rendiments mínims o habituals.

c) La determinació del sistema per a obtenir uns rendiments superiors als habituals segons s'estimi aconsellable a les necessitats generals de l'empresa o específiques de determinat departament, secció, o lloc de treball. És potestatiu l'establiment d'incentius totals o parcials tant pel que fa al personal quant a les tasques.

d) L'adjudicació del nombre de màquines o de tasques necessàries per a la saturació del lloc de treball amb vista a l'obtenció del rendiment normal.

e) L'exigència de vigilància, atenció i diligència en la cura de la maquinària i utilitatges.

Divendres, 19 de juliol de 2013

---

- f) La mobilitat i redistribució del personal de l'empresa, conformement a les necessitats de l'organització i de la producció respectant-se la situació personal i el necessari període d'adaptació, en aquells casos que ho requereixin.
- g) La regulació de l'adaptació de les càrregues de treball, rendiments tarifes a les condicions que resultin del canvi de mètodes operatius, o condicions tècniques de les mateixes.
- h) El personal afectat per canvis d'organització del treball, que comportin modificacions en quantitats a reportar per sistemes de cosines o incentius, mantindrà durant tres mesos, com a mínim el terme mitjà de retribució dels tres mesos anteriors en aquest concepte.
- i) El manteniment de l'organització del treball en els casos de disconformitat dels treballadors, a través dels seus representants legals o, si escau, tot esperant la resolució dels organismes a qui correspongui.
- j) Establir la formula per al càlcul del salari.
- k) Qualsevol altres funcions anàlogues a les anteriors assignades.

Les obligacions de l'empresari són:

- a) Establir els sistemes de treball de manera que puguin en tant que sigui possible ser realitzats pels treballadors en jornada normal.
- b) Posar en coneixement de la representació legal dels treballadors, amb la màxima antelació possible, i propòsit de modificar substancialment l'organització del treball, en les normes de valoració o sistemes de remuneració, aportant, per a això, l'estudi amb les dades base per a la modificació proposada.
- c) Limitar, com a màxim de deu setmanes, a l'experimentació de noves normes o sistemes, referits en l'apartat anterior.

Article 10.- Deures i Drets del treballador.

1. El treballador està obligat a complir les ordres i instruccions de l'empresari en l'exercici regular de les seves facultats directives havent d'executar quants treballs, operacions o activitats se li ordenin dintre del general comès de la seva competència professional. Entre elles, la cura i neteja de les màquines, eines, lloc de treball i materials del client que estiguin al seu càrrec durant la jornada de treball.
2. La prestació del treball vindrà determinada per l'establert en el paràgraf anterior i normalment es limita al treball corrent. No obstant això, temporalment i per necessitats urgents de prevenir mals o remeiar accidents o danys soferts, deurà el treballador perllongar la seva jornada de treball o realitzar altres distints de l'acordat, amb obligació per part de l'empresari d'indemnitzar-li d'acord amb la normativa aplicable referent a això.
3. El treballador haurà d'adonar immediata als seus caps directes dels entrebancs que observi en la realització del seu treball, així com les faltes o defectes que adverteixi en els útils, màquines, eines o instal·lacions relacionades amb la seva comesa, que al seu torn haurà de mantenir en estat de funcionament i utilització, en el que d'ell depengui.
4. Per a la deguda eficàcia de la política de prevenció de riscos i accidents els treballadors vénen obligats a utilitzar els mitjans de protecció que els faciliti l'empresari en compliment de la normativa reguladora corresponent, com l'assistència a cursos de formació en matèria de Salut i Riscos Laborals.
5. Com manifestació dels deures generals de col·laboració i bona fe que regeixen la prestació del treball, el treballador està obligat a mantenir els secrets relatius a l'explotació i negocis de l'empresa.
6. Obtenir, en compensació per la seva intervenció en el procés productiu, la remuneració pactada en jornada normal mitjançant el rendiment habitual de les seves tasques.
7. Ser consultats a través dels seus representants legals, de les decisions relatives a l'organització del treball, que suposin modificació substancial en les condicions de treball, classificacions i categories professionals.
8. A més dels drets i garanties atorgades per la legislació vigent, són facultats dels representants legals dels treballadors, conèixer les tasques assignades als llocs de treball i la valoració dels mateixos, en cas de disconformitat, formular davant les autoritats competents les reclamacions pertinents.

Divendres, 19 de juliol de 2013

## Article 11.- Relacions Industrials.

Les empreses i la representació dels treballadors, podran constituir una comissió de treball que desenvolupi, les noves formes i canvis en el sistema organitzatiu, per a abordar:

- a) Reformes de procediments i sistemes de treball (temps i horaris de treball).
- b) Qualitat de vida laboral.
- c) La cooperació en el canvi de sistemes.
- d) La formació permanent.
- e) El desenvolupament del nou paper dels equips de treball.
- f) Noves formes d'adreça.

## CAPÍTOL III.- QUALIFICACIÓ PROFESSIONAL, DEFINICIONS, MOBILITAT FUNCIONAL I GEOGRÀFIA.

### Article 12.- Qualificació professional.

Els treballadors afectats pel present Conveni, en atenció a les funcions que desenvolupin i d'acord amb les definicions que s'especifiquen en els articles següents, seran classificats en grups professionals.

La nova estructura professional pretén obtenir una més raonable estructura productiva, tot això sense minvament de la dignitat, oportunitat de promoció i justa retribució que correspongui a cada treballador, els actuals llocs de treball i tasques s'ajustaran als grups professionals establerts en el present Conveni.

La classificació es realitzarà per interpretació i aplicació dels criteris generals i per les tasques bàsiques més representatives. En cas de concurrència en un lloc de treball de tasques bàsiques corresponents a diferents grups professionals, la classificació es realitzarà en funció de les activitats pròpies del grup professional superior.

La classificació no suposarà en cap cas que s'exclougui en els llocs de treball de cada grup professional la realització de tasques complementàries, que serien bàsiques per a llocs inclosos en grups professionals inferiors.

### Article 13.- Categories professionals i Grups.

Les categories professionals en els centres de treball afectats pel present Conveni seran les quals a continuació s'indiquen, com integrants de cadascun dels grups professionals que aquí s'expressen.

Tal classificació és merament enunciativa i no suposa l'obligatorietat per part de l'empresa de tenir proveïdes totes les places i categories enumerades, si les necessitats i volum de l'empresa no ho requereixen. Els grups professionals, les definicions de les categories que es recullen en la taula salarial per nivells del present conveni, segons les funcions o activitats del personal dintre de l'empresa, seran els següents:

#### Grup 1. Personal Directiu i Tècnic.

Director Titulat.  
Director Titulat Mig.

#### Grup 2. Prefectures.

Cap Comercial.  
Cap de Personal.  
Cap de Zona.  
Cap Administratiu.  
Cap de Serveis.

#### Grup 3. Personal Administratiu.

Oficial Administratiu 1<sup>a</sup> / 2<sup>a</sup>.  
Auxiliar Administratiu / Telefonista.

#### Grup 4. Personal Operatiu.

Auxiliar de Serveis (verificació i control d'instal·lacions).

Divendres, 19 de juliol de 2013

Conductor.  
Ordenances.

Article 14.- Definició dels grups professionals.

Definició de factors que s'inclouen en la determinació de la pertinença a un determinat grup professional.

- a) Autonomia: Haurà de tenir-se en compte la major o menor dependència jeràrquica en l'acompliment de la funció que es desenvolupi.
- b) Comandament: Factor per a la valoració del qual haurà de tenir-se en compte grau de supervisió, capacitat de relació, naturalesa del col·lectiu i nombre de persones sobre les quals s'exerceix el comandament.
- c) Responsabilitat: Factor per a la valoració del qual haurà de tenir en compte tant el grau d'autonomia d'acció del titular de la funció com el grau d'influència i importància de les conseqüències de la gestió.
- d) Coneixements: Factor per a la valoració del qual haurà de tenir-se en compte, a més de la formació bàsica necessària per a poder complir correctament la comesa, el grau de coneixement i experiència adquirits, així com la dificultat en l'adquisició d'aquests coneixements o experiències.
- e) Iniciativa: Factor per a la valoració del qual haurà de tenir-se en compte el major o menor submissió a directrius o normes per a l'execució de la funció.
- f) Complexitat: Factor la valoració del qual estarà en funció del major o menor nombre, així com del major o menor grau d'integració dels diversos factors abans enumerats en la tasca o lloc encomanat.

Així mateix, haurà de tenir-se present, al qualificar els llocs de treball, la dimensió de l'empresa o de la unitat productiva que es desenvolupi la funció, ja que influx decisivament en la valoració de cada factor.

Funcions:

Grup 1. Personal Directiu.

Director Titulat / Titulat mig: És qui amb títol acadèmic o àmplia preparació teòrica-pràctica assumeix l'adreça i responsabilitat de l'empresa, programant i controlant el treball en totes les seves fases.

Grup 2. Prefectures.

Totes les Prefectures: És qui amb títol acadèmic o àmplia preparació teòrica-pràctica assumeix la Prefectura d'una de les àrees de l'empresa, planificant, programant i controlant.

Grup 3. Personal Administratiu.

Oficial Administratiu 1<sup>a</sup> / 2<sup>a</sup>: És l'empleat que actua sota les ordres d'un cap i té al seu càrrec un treball determinat que requereix càlcul, estudi, preparació i condicions adequades.

Auxiliar Administratiu: És l'empleat que dedica la seva activitat a tasques i operacions administratives elementals i, en general, a les purament mecàniques inherents al treball, entre els quals poden estar inclosos els de telefonista-recepcionista.

Grup 4. Personal Operatiu.

Auxiliar de Serveis / Controlador:

És el treballador major de 18 anys que realitza, amb formació suficient, uniformat o no amb les peces i distintius que l'empresa determini necessaris per a la correcta prestació del servei, tasques auxiliars en qualsevol classe d'immobles, tendents a la recepció i informació dels accessos, la comprovació de visitants i orientació dels mateixos, el control d'entrades, documents o el control del trànsit en zones reservades i de circulació restringida d'interior de fàbriques, plantes de producció d'energia, grans centres de processos de dades i similars i altres serveis auxiliars similars, així com altres serveis de l'immoble que presti els seus serveis.

Divendres, 19 de juliol de 2013

---

Conductor.

Són els treballadors que desenvolupen la seva activitat com conductors de vehicles.

Ordenances.

És el treballador que amb elements, coneixements i responsabilitat, se li encomana, a càrrec de tercers, cobraments, pagaments, recepció i lliurament de correspondència i documents, així com la seva classificació i repartiment.

Article 15. Treballs en diferents grups professionals.

L'empresa podrà, per raons tècniques o organitzatives, encomanar al treballador funcions pròpies d'un grup professional distint al seu, reintegrant-se al seu antic lloc de treball al finalitzar la causa que va originar el canvi.

L'encomana de treballs a un grup professional superior no podrà excedir de sis mesos durant un any o de vuit durant dos, sense perjudici del que en l'Estatut dels Treballadors venja amatent respecte al règim d'ascensos en la mateixa, i salvo en els casos en els quals el motiu de la decisió empresarial sigui la substitució per incapacitat temporal, la retribució, mentre es desenvolupin aquestes funcions de superior grup professional, serà la corresponent al mateix grup professional que desenvolupi.

En el cas que el treballador se li encomanin funcions pròpies d'un grup professional inferior, motivada per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat de l'empresa, la situació es mantindrà pel temps imprescindible, que en cap cas podrà superar els tres mesos, conservant, en tot cas, la retribució econòmica corresponent al grup professional d'origen, tret que la situació vingués motivada per la pròpia sol·licitud del treballador. En el cas de destinar al treballador a funcions d'un grup inferior, l'empresa haurà de comunicar tal decisió als representants dels treballadors.

Article 16.- Mobilitat funcional.

Els treballadors podran ser destinats a altre lloc de la seva mateixa categoria o nivell professional, quan les necessitats d'organització o producció així ho demandin, sense necessitat de preavis algun de part.

Treballs de nivell superior. L'empresa podrà, en cas de necessitat destinar als treballadors a realitzar treballs de categoria superior, reintegrant-los al seu anterior lloc quan cessi la causa que va motivar el canvi.

Aquests canvis no podran ser de durada superior a tres mesos ininterromputs o vuit en un termini de dos anys, salvo en els casos de substitució, a treballadors amb llicències, excedències, baixes per malaltia comuna, accidents de treball i altres que necessàriament comportin reserva del lloc de treball, en aquest cas es perllonguessin mentre subsisteixin les circumstàncies que ho han motivat.

Quan un treballador realitzi treballs de categoria o nivell superior durant més de tres mesos, sense concórrer els supòsits que es refereix l'apartat anterior, consolidarà la categoria superior, sempre que existeixi torn d'ascens a aquesta de lliure designació de l'empresa.

La retribució d'aquest personal, mentre ocupa treballs de categoria o nivell superior serà la corresponent a la mateixa.

Treballs de nivell inferior. Per necessitats justificades, es podrà destinar a un treballador a treballs d'inferior nivell, conservant la retribució corresponent a la seva categoria o nivell professional.

Salvo en casos excepcionals dels quals informará a la representació legal dels treballadors, aquesta situació no es perllongarà més de tres mesos continuats a fi i efecte de no perjudicar la seva formació professional.

Així mateix evitarà l'empresa reiterar en tant que sigui possible la realització d'aquests treballs a un mateix treballador.

Si el canvi tingués el seu origen a petició del treballador, es podrà assignar a aquest la retribució que correspongui al treball efectivament realitzat.

Article 17.- Mobilitat geogràfica.

Afecta als següents casos:

a) Trasllats.

Divendres, 19 de juliol de 2013

### b) Desplaçaments.

Traslats: S'entén per trasllat el canvi definitiu del lloc de prestació dels serveis que dugui amb si un canvi de domicili. Els trasllats de personal que impliquin canvi de domicili familiar per a l'afectat podran efectuar-se:

- Per sol·licitud de l'interessat. Quan el trasllat s'efectuï a sol·licitud de l'interessat, prèvia acceptació de l'Adreça de l'empresa, aquest mancarà de dret a indemnització per les despeses que originin el canvi.
- Per acord entre l'empresa i el treballador. Quan el trasllat es realitzi per mutu acord entre l'empresa i el treballador, s'estarà a les condicions pactades per escrit entre ambdues parts.
- Per decisió de l'Adreça de l'empresa en el cas de necessitats del servei. Quan les necessitats de treball ho justifiquin i no s'arribés a acord entre ambdues parts, l'empresa podrà efectuar el trasllat sempre garantint tots els drets que tingués adquirits, així com uns altres que poguessin correspondre-li.

En els casos de trasllats forçosos, previs tràmits legals establerts, les empreses vindran obligades a abonar al treballador en import de les despeses justificades.

Els de locomoció del treballador i dels familiars que amb el convisquin, els de transport del mobiliari i altres estris.

No seran d'aplicació els supòsits previstos en el present article en els casos de trasllats produïts en els quals concorrin alguna de les circumstàncies següents:

- Els efectuats en el mateix terme municipal o municipis confrontants.
- Els efectuats a menys de 35 quilòmetres del centre originari, per al qual va anar inicialment contractat o del que posteriorment fos traslladat amb caràcter definitiu.
- Els efectuats a menys de 35 quilòmetres del lloc de residència habitual del treballador.

En aquests casos l'empresa determinarà els mitjans de locomoció i transport que hagin d'emprar-se, les despeses de locomoció seran a càrrec de l'empresa.

### Desplaçaments:

S'entén per desplaçament la destinació temporal d'un treballador a un lloc distint del seu centre habitual de treball, fins i tot en el supòsit de ser destinat temporalment a prestar serveis en els domicilis dels clients de les empreses incloses en l'àmbit del present conveni.

L'empresa podrà desplaçar als seus treballadors fins al límit màxim d'un any, dintre d'un període de tres anys.

L'empresa designarà lliurement als treballadors que hagin de desplaçar-se, quan la destinació no exigeixi pernoctar fora de casa o quan existint aquesta circumstància no tingui durada superior a tres mesos.

En els supòsits que el desplaçament exigeixi pernoctar fora del domicili i tingui una durada superior a tres mesos, l'empresa proposarà el desplaçament als treballadors que estimin idonis per a realitzar el treball i en el supòsit que per aquest procediment no cobressin els llocs a proveir, procedirà a si designació obligatòria entre els quals reuneixin les condicions d'idoneïtat professional per a ocupar les places, observant les següents preferències, per a no ser desplaçat:

- Representants legals dels treballadors.
- Disminuïts físics i psíquics.

L'empresa que desitgi realitzar algun dels desplaçaments que obliguin al treballador a pernoctar fora del seu domicili, haurien d'abonar a més del salari, les despeses de viatge i les dietes de manutenció i allotjament, prea visa-ho als afectats amb els següents terminis:

Terminis de preavisos (en hores) segons la durada del desplaçament:

- a) Fins a quinze dies. De setze a trenta dies.
- b) De trenta a noranta dies.
- c) Més de noranta dies.



## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 19 de juliol de 2013

Lloc de desplaçament	A	B	C	D
Dintre de la mateixa província (SP= sense preavís)	SP	24	72	120
Dintre de la mateixa Comunitat Autònoma i fora de la seva província	24	72	72	120
Fora de la Comunitat Autònoma i dintre de l'Estat espanyol	72	72	72	120

En qualsevol cas, els preavisos haurien de realitzar-se per escrit en cas de desplaçaments superiors a quinze dies.

Els anteriors terminis no seran d'aplicació quan el desplaçament venja motivat per suposats danys, sinistres, qüestions urgents o per la situació d'incapacitat temporal d'un company.

En els desplaçaments superiors a un mes que no permetin pernoctar en el seu domicili, les empreses i els afectats convindran lliurement les fórmules perquè els treballadors puguin regressar als seus domicilis periòdicament, que podrà consistir, a subvencionar els viatges d'anada i retorn en tots o part dels caps de setmana. Així com l'adequació de les jornades de treball per a facilitar periòdiques visites al seu domicili, concessió de permisos periòdics.

En els supòsits de desplaçament es generarà el dret, a més de la totalitat de les retribucions econòmiques que habitualment vingués percebent, a les dietes i despeses de viatge que procedeixi.

El personal desplaçat quedarà vinculat a la jornada, horari de treball i calendari vigent en el centre de treball que arribés. No obstant això en el supòsit que la jornada de treball corresponent al centre d'origen, fos inferior a la del d'arribada, s'abonarà l'excés com hores ordinàries en concepte de prolongació de jornada.

En els desplaçaments i trasllats produïts a petició escrita del treballador, així com en els canvis de residència que aquest voluntàriament realitzi, no procediran compensacions ni indemnitzacions.

### CAPÍTOL IV.- INGRESSOS, PERÍODE DE PROVA, PROMOCIÓ PERSONAL O ASCENSOS.

#### Article 18.- Ingressos.

Per als ingressos del personal previst en aquest Conveni s'estarà en el disposat en el capítol nou del present Conveni.

#### Article 19.- Període de prova.

1. L'ingrés es considera provisional, sempre que és concertat per escrit, fins que no s'hagi complert el període de prova per a cada grup professional i que es detalla a continuació:

- Grup professional 1, sis mesos.
- Grup professional 2, tres mesos.
- Grup professional 3, un mes.

2. Durant el període de prova, tant el treballador com l'empresa podran rescindir unilateralment el contracte de treball sense preavís ni indemnització. Una vegada acabat el període de prova el contracte tindrà plens efectes.

3. La situació d'incapacitat temporal (IT), maternitat, adopció o acolliment que afectessin al treballador durant el període de prova, interromprà el còmput del mateix, reprenent-se a partir de la data de reincorporació efectiva al treball.

#### Article 20.- Promoció professional i ascensos.

La provisió de vacants per als llocs d'adreça o que impliqui comandament, seran designació de l'empresari. No obstant això, podrà convocar concurs entre els treballadors del grup.

Per a la resta de treballadors, l'empresa establirà sistemes que, entre unes altres, poden tenir en compte, les següents circumstàncies:

- a) Superar satisfactòriament les proves que es perllonguen a aquest efecte.
- b) Titulació.
- c) Coneixement del lloc de treball.
- d) Formació contínua i reciclatge.

Divendres, 19 de juliol de 2013

---

Tant en l'elaboració de les bases per a les proves, com en els Tribunals de qualificació, haurien de participar la representació dels treballadors.

### CAPÍTOL V.- JORNADA, DESCANS I VACANCES.

#### Article 21.- Jornada.

La jornada laboral per als anys de durada del present conveni serà:

Any 2013: 1784 hores / any de presència.

Any 2014: 1774 hores / any de presència.

Any 2015: 1764 hores / any de presència.

El treballador romandrà en l'establiment i atindrà a aquells clients que haguessis entrat abans de l'hora de tancament per a acabar el servei, sense que aquesta obligació pugui depassar els trenta minuts. En aquest cas, de mutu acord, empresa i treballador solucionaran aquest temps de més, bé sigui reduint-se la jornada de treball en idèntics temps en dies posteriors o acumulant al llarg del mes i gaudint-lo posteriorment com jornada lliure en el període dels tres mesos següents.

En cas de desacord, s'abonarà dit temps d'acord amb el salari real pactat, per a això haurà de dur-se un registre mensual d'aquests temps i abonar-se a final de mes, el preu serà com a mínim el valor d'una hora de salari real incrementada en un 30%.

#### Article 22.

Horari. La distribució de la jornada laboral serà l'establerta en els centres de treball, entre els treballadors i empresa.

Els treballadors amb jornada partida, disposaran d'un mínim d'una hora per a menjar, compresa en el període de les 13 a les 16 hores, sent fixada la mateixa per l'empresari segons les necessitats de l'empresa.

En tot cas, es respectarà el descans mínim de dotze hores entre el final d'una jornada i el començament de la següent. Com regla general, el descans mínim setmanal serà de dos dies consecutius.

#### Article 23.- Hores extraordinàries.

Les parts estaran al disposat en l'Estatut dels Treballadors.

#### Article 24.- Vacances.

El període o períodes de vacances anuals podran donar-se en qualsevol període de l'any, respectant que com a mínim, quinze dies es gaudeixin entre els mesos de maig a octubre. En tot cas, la seva durada mai serà inferior a vint-i-dos dies laborals, havent-se de confeccionar un calendari vacacional durant el primer trimestre de l'any, exposant-se en el tauler d'anuncis, havent-se d'expedir certificació per l'empresa del període vacacional a petició del treballador.

#### Article 25.- Llicències.

El treballador, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball amb dret a remuneració per algun dels motius i pel següent temps:

- a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.
- b) Dos dies en els casos de naixença de fills, malaltia greu o defunció de parents fins al segon grau. Quan per aquests motius el treballador necessiti fer algun desplaçament, aquests terminis podran ampliar-se fins a quatre dies.
- c) Dos dies per trasllat de domicili habitual.
- d) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, havent d'acreditar fefaentment els motius i circumstàncies dels mateixos.
- e) El treballadors per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La duració del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple. La dona

Divendres, 19 de juliol de 2013

per la seva voluntat podran substituir aquest dret per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes. Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare en cas de que ambdós treballin.

f) Es concediran els permisos necessaris a les treballadores embarassades per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, previ avís a l'empresari i justificació de la necessitat de la seva realització dintre de la jornada de treball.

Parelles de fet.

Les parelles de fet tindran el mateix tractament a efecte de llicència, que una parella de dret, amb les següents especificacions. S'entendrà com "parella de fet", aquella que estigui convivint de fet, estigui empadronats en el mateix domicili i inscrita com parella en el Registre Municipal del domicili o, en defecte d'això de la Generalitat o Registre Públic Oficial per a aquestes situacions i això, amb un any d'antelació a la sol·licitud de qualsevol permís retribuït. L'empresa podrà sol·licitar en qualsevol cas, un certificat del registre corresponent i un certificat de convivència.

Article 26.- Suspensió amb reserva del lloc de treball per maternitat / paternitat.

En el supòsit de part, la suspensió del contracte tindrà una durada de setze setmanes, que es gaudiran de forma ininterrompuda, ampliables en el supòsit de part múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon. El període de suspensió es distribuirà a opció de la treballadora sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de defunció de la mare, el pare farà ús de la totalitat o, si escau, de la part que resti del període de suspensió.

No obstant això l'anterior, i sense perjudici de les sis setmanes immediates posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas que el pare i la mare treballin, aquesta, a l'iniciar-se el període de descans per maternitat, podrà optar per que el pare gaudeixi per una banda determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part bé de forma simultània o successiva amb el de la mare, tret que el moment de la seva efectivitat la incorporació al treball de la mare suposi un risc per a la seva salut.

En els supòsits d'adopció i acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors de fins a sis anys. La suspensió tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon, contades a l'elecció del treballador, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment. Bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, la durada de la suspensió serà així mateix de setze setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors majors de sis anys d'edat quan es tracti de menors discapacitats o minusvàlids que per circumstàncies i experiències personals o que per provenir de l'estranger tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents. En cas que la mare i el pare treballin el període de suspensió es distribuirà a opció dels interessats que podran gaudir-lo de forma simultània o successiva sempre amb períodes ininterromputs i amb els límits assenyalats.

Els períodes als quals es refereix el present article podran gaudir-se en el règim de jornada completa o a temps parcial previ acord entre els empresaris i els treballadors afectats en els termes que reglamentàriament es determinin.

En els supòsits d'adopció internacional. Quan sigui necessari el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió previst per a cada cas podrà iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

Article 27.- Excedències.

Les excedències poden ser voluntàries o forçoses:

- Excedència forçosa:

Es concedirà a aquell treballador que sigui designat o triat per a un càrrec públic que impossibiliti la seva assistència al treball. La durada de l'excedència serà la de l'exercici del càrrec.

La reincorporació del treballador, haurà d'efectuar-se en el termini màxim de trenta dies a partir de la finalització de la seva situació. Aquesta excedència donarà dret a la conservació del lloc i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència.

- Excedència voluntària:

Divendres, 19 de juliol de 2013

Els treballadors amb antiguitat superior a dos anys, tindran dret que se'ls concedeixi fins a un any d'excedència amb reingrés automàtic al seu lloc de treball en el moment que finalitzi el període concedit.

El temps d'excedència no podrà ser inferior a un any ni superior a cinc. El treballador excedent de més d'un any conserva ell dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar categoria que hagués o es produïssin en l'empresa, a l'efecte de la qual haurà de sol·licitar-lo durant el període comprès dintre del mes següent al cessament de l'excedència.

Per a acollir-se a altra excedència voluntària, el treballador haurà de complir un nou període de, almenys dos anys de servei efectiu en l'empresa, per a altra excedència d'un any i de quatre anys si l'excedència que es pretenen és per un període superior a l'any.

Haurà de sol·licitar-se per escrit amb exprés esment del temps i la voluntat de reincorporació immediata al finalitzar aquest. Amb un mes d'antelació al final de l'excedència, haurà de reiterar-se la voluntat de reingrés.

Els representants dels treballadors que ostentin càrrec sindical a nivell comarcal, tindran dret que se'ls concedeixin l'excedència forçosa en els mateixos termes establerts en l'article 9-1-b de la Llei 11/1985 de 2 d'agost de Llibertat Sindical, havent de ser acreditat pel seu sindicat.

En el no previst s'estarà al disposat en l'article 46 i disposicions concordants de l'Estatut dels Treballadors.

Excedència maternal o paternal:

El personal tindrà dret:

- A un període no superior a tres anys per a atendre a cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa com per adopció o en els supòsits d'acolliment., tant permanent com preadoptiu, a comptar des de la data de naixença o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

- A un període no superior a dos anys per a atendre al cuideu d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valdre's per si mateix, i no ocupi activitat retribuïda.

El període d'excedència en ambdós supòsits, serà computable a l'efecte d'antiguitat i el treballador o treballadora tindrà dret durant el mateix a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació de la qual haurà de ser convocat per l'empresari, especialment en ocasió de la seva reincorporació.

Durant el primer any tindrà dret a la reserva de lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc del mateix grup professional o categoria equivalent.

### CAPÍTOL VI.- RÈGIM ECONÒMIC.

#### Article 28.- Temps de treball.

Excepte pacte contrari, es pressuposa que la prestació del treball se subscriu en la modalitat denominada a temps complet o jornada completa, en la qual la retribució serà determinada d'acord a la durada del treball, i que es reflecteix en la taula salarial.

#### Article 29.- Característiques de la retribució.

Principis generals:

1. Sistema retributiu. El sistema que s'estableix en aquest conveni substitueix totalment el règim salarial que de dret i fet sé vènia aplicant en les empreses en el moment que aquest conveni entre en vigor.

2. La retribució. El salari per a tot el personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni estarà constituït pel salari base i els complements.

a) Salari base. És el component salarial que retribueix la jornada normal i completa i s'estableix en la taula salarial d'aquest conveni per a cada nivell i inclou l'import de dues gratificacions extraordinàries.

Divendres, 19 de juliol de 2013

b) Plus distància i transport. Aquest concepte el seu objectiu és compensar el desplaçament del treballador en transport públic, dintre de la localitat i des del domicili particular al centre de treball, el seu import és mensual, i la quantitat és lineal sent l'import de 34,25 EUR.

c) Plus vestuari. Aquest concepte és una compensació econòmica per la neteja i manteniment de la roba de treball, la quantitat a percebre serà per dia natural, sent la quantitat mensual a percebre de 41,50 EUR.

d) Plus Nocturnitat. Aquest concepte és una compensació econòmica pels serveis nocturns, la quantitat a percebre serà de 69,50 EUR.

e) Plus festiu. Aquest concepte es percep quan les festes que determinen les diferents administracions, coincideixen amb un dia festiu i que el treballador/a ho té declarat laboral. El total és de 12 festes nacionals i dos locals. La quantitat mensual a percebre és de 75 EUR.

3. Independentment de l'exposat anteriorment, els treballadors que realitzin el seu treball el dia 31 de desembre a la nit, l'un de gener i els dies 24 de desembre a la nit i 25 de desembre, percebran una quantitat compensatòria de 30 EUR, si el treballador demanda la compensació per descans, l'empresa vindrà obligada a concedir-se'l en el moment que el calendari ho permeti.

Article 30.- Increment salarial.

Tenint en compte les taules salarials elaborades per a l'any 2013 (veure annex 1). Durant la durada del present conveni, s'estableix una pujada mínima de l'IPC real de Catalunya.

Article 31.- Complement "ad personeu".

Una vegada actualitzats els salaris en l'empresa amb les taules salarials, la diferència entre el que aquesta cobrant el treballador i les taules en més ha de passar a aquest complement. Les quantitats que amb motiu d'haver subrogat algun servei els treballadors portin remuneracions distintes a les d'aquest conveni, s'haurien de regularitzar, si com a conseqüència d'aquesta regularització el resultat en més, es mantindrà la quantitat resultant però com complement "ad personeu". El complement ad personeu" no pot ser absorbible ni compensant.

Article 32.- Salari hora / dia individual.

A l'efecte de qualsevol circumstància que haver de valorar-se temps d'abonament de salaris, com a títol enunciatiu pogués ser retards en l'assistència, permisos d'hores no retribuïdes o causes similars, s'acudirà al salari hora individual a través de la fórmula de computar en salari ordinari d'any que es tracti i dividir tal valor pel nombre d'hores que resultessin obligades per a reportar tal salari. En el cas de tractar-se de dies complets de no abonament salarial, s'acudirà a una fórmula similar a la anterior, però utilitzant com divisor els dies determinats com de treball cert i real per a l'any que es tracti.

Article 33.- Treball a temps parcial.

Les retribucions a les quals fa referència aquest Conveni estan fixades per a una jornada laboral completa. El treballador que tingui establert un règim laboral de part de jornada, percebrà les retribucions indicades en proporció a la jornada completa corresponent a la seva categoria professional.

Article 34.- Pagament de salaris.

Com norma general el pagament dels salaris s'efectuarà mensualment. L'empresa pot optar entre pagar les retribucions en moneda de curs legal, mitjançant taló, transferència o qualsevol altra modalitat de pagament per mitjà d'entitat de crèdit. Qualsevol que sigui la forma de pagament mai donarà dret al treballador a permís, retribuït o no, a absentar-se del treball per al cobrament de les seves retribucions.

Article 35.- Gratificacions extraordinàries.

El personal que es regeixi per aquest conveni ha de percebre dues pagues extraordinàries: la d'estiu i Nadal, a raó del salari base. Seran prorratejades proporcionalment en cadascun dels imports mensuals.

Divendres, 19 de juliol de 2013

### Article 36.- Dietes.

Les dietes són percepcions extrasalarials de caràcter irregular i tenen com fi rescabalar o compensar les despeses realitzades com a conseqüència del desplaçament del treballador per necessitats del treball.

1. Dieta completa. El treballador percebrà dieta completa quan, com a conseqüència de les necessitats del seu treball, hagi de pernoctar fora del seu domicili, sent la quantitat de 60 EUR.

2. Mitja dieta. El treballador percebrà mitja dieta quan, com a conseqüència de les necessitats del seu treball, hagi de fer mes de nou hores de servei continuat. Sent la quantitat de 12 EUR.

3. Quilometratge. Si com a conseqüència de les necessitats del seu treball, el treballador hagués de desplaçar-se des de la localitat que radica el centre de treball i d'acord amb l'empresa utilitzarà preferentment el transport públic. En el cas que per a arribar al lloc de treball no existís aquesta possibilitat, el treballador podrà utilitzar el seu vehicle particular. Percebrà una quantitat per quilòmetre recorregut de 0,24 EUR.

4. Garantia i increments. Previ coneixement de les empreses, si per circumstàncies especials les despeses originades per desplaçaments sobrepassessin l'import de les dietes, l'excés haurà de ser abonat per les mateixes, amb posterior justificació per part del treballador de les despeses realitzades.

### CAPÍTOL VII.- SALUT LABORAL EN EL CENTRE DE TREBALL.

#### Article 37.- Prevenció de riscos laborals.

S'estarà al dispostat en La Llei 31/1995 de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals i disposicions de desenvolupament. Amb independència de l'establert en aquesta Llei, les parts entenen que La Salut és un dret fonamental i que cal treballar en pro que la salut en el treball sigui un valor en si mateix, pel que s'acorda el següent:

#### Serveis de prevenció.

L'empresa es compromet a pactar amb els representants dels treballadors, el model d'organització de la prevenció en l'empresa. Per a això tindrà en compte el següent:

1. L'empresa pactarà amb els representants legals dels treballadors amb responsabilitat directa en Salut Laboral el nombre de treballadors designats que realitzen funcions de prevenció interns. També es pactarà la formació que haurien de tenir aquests últims.

2. S'impulsaran programes globals d'informació, prevenció i intervenció en l'empresa que contribueixi a eliminar els hàbits que incideixin en una relació entre condicions de treball i consum d'alcohol o d'altres substàncies que generin dependència, així com garantir accés a tractaments de deshabituació, contemplant la flexibilitat i adaptació de la jornada laboral com un dels sistemes a adoptar.

3. Rebre informació puntual i periòdica sobre l'evolució de les proves de control en relació amb la salut dels treballadors i detallats, com a mínim, per gènere, edat i nacionalitat, així com la incidència d'aquelles mesures de prevenció i intervenció que fossin adoptades.

La Comissió de Seguretat i Salut Sectorial en l'àmbit de la Comissió Paritària del Conveni:

Es crearà la comissió paritària de seguretat, salut i medi ambient, que tindrà les següents funcions:

- Definir la política mediambiental i de prevenció de riscos laborals del sector.
- Aprovar el Pla de Gestió Mediambiental, que inclourà els objectius definits per la política mediambiental i les actuacions previstes per a complir-los.
- Fomentar i garantir la formació i participació dels treballadors, tant en la gestió mediambiental com en la prevenció de riscos laborals en les empreses.
- Resoldre les consultes que es puguin produir tant en matèria mediambiental com de prevenció de riscos laborals específics del Sector.

Divendres, 19 de juliol de 2013

- Analitzar i realitzar el seguiment entorn a l'evolució de la sinistralitat en el sector i proposar formules o recomanacions per a millorar la prevenció de riscos laborals en les empreses.

- Estudiar els riscos específics de l'activitat i les mesures preventives més adequades, en matèria de prevenció de riscos laborals, amb la finalitat de proposar la seva inclusió en la redacció del Conveni Col·lectiu.

Article 38.- Revisions mèdiques.

Amb independència del disposat en La Llei ja esmentada en l'article 37, cada any, tots els treballadors tenen dret a una revisió mèdica a càrrec de la mútua que tingui l'empresa contractada. Aquesta revisió ha d'incloure com a mínim (excepte quan el treballador es negui explícitament), amb independència d'altres proves que puguin recomanar el personal mèdic de la mútua, les següents proves:

Estudi clínic anual.

Anàlisi d'orina.

Anàlisi de sang.

Examen i control de vista i oïda.

Prova cardiovascular.

Les següents proves o similars només es realitzaran previ coneixement i consentiment del treballador:

Radioscòpia del tòrax.

Examen psicomotriu.

Prova d'immunodeficiència adquirida, per als supòsits de treball d'alt risc.

Prova d'hepatitis B i C.

Mamografia.

Els facultatius de les mútues o el metge d'empresa podran indicar la realització d'altres proves no incloses en les relacions anteriors.

Per al personal que presti serveis en centres de treball que existeixi especial toxicitat, contaminació o risc de contagi, les revisions seran semestrals.

Article 39.- Dones embarassades.

En aquells casos que per prescripció facultativa i pro realitzar treballs que puguin suposar perill a la interrupció de l'embaràs o per a la mare i el fetus (treballs amb productes o en ambients tòxics, penosos o perillosos), que lògicament es resoldran a partir d'aquesta prescripció facultativa, les empreses assignaran, a la dona embarassada, els llocs de treball de menor esforç i perill, garantint-li després el lloc habitual, una vegada es produeixi l'enllumenament, per al disposat en aquest article s'estarà a l'establert en la Llei 39/1999 de 5 de novembre que promou la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.

CAPÍTOL VIII.- MILLORES DE CARÀCTER SOCIAL.

Article 40.- Complement per accident o malaltia.

a) En cas d'accident de treball o malaltia professional, les empreses han de completar les prestacions econòmiques que el treballador tingui dret fins al 85% del salari els primers 20 dies, i del 100% si la baixa és superior als 20 dies. Aquest pagament no repercutirà en les percepcions de les gratificacions extraordinàries que el treballador tingui dret.

b) En cas de malaltia amb hospitalització, aquest complement del 100% del salari, s'estendrà durant el període d'hospitalització i/o postoperatori fins a alta d'intervenció, amb un límit de 90 dies. Aquest pagament no repercutirà en les percepcions de les gratificacions extraordinàries que el treballador tingui dret.

Article 41.- Assistència a consultori mèdic de capçalera o familiar.

Quan el treballador requereixi assistència en un consultori mèdic en hores de jornada laboral, les empreses concediran permís, sense pèrdua de retribució. El permís serà el necessari pel temps precísat a aquest efecte, prèvia justificació del volant facultatiu. Aquests permisos estan limitats a 8 hores al trimestre no acumulables.

Divendres, 19 de juliol de 2013

---

### Article 42.- Prestació per invalidesa o mort.

Si com a conseqüència d'un accident laboral es derivés una situació d'invalidesa en el grau d'incapacitat permanent i absoluta per a tota classe de treball, l'empresa abonarà al treballador la quantitat de 12.024,24 EUR, d'una sola vegada. Si la causa és per mort la quantitat a percebre serà la mateixa. Tindran dret a aquesta percepció els beneficiaris de la persona accidentada o, en defecte d'això, la vídua o hereus.

L'empresa haurà de subscriure una pòlissa que garanteixi les quantitats reflectides en l'apartat anterior. Si l'empresa té ja coberta aquesta contingència, ha d'actualitzar-la.

### Article 43.- Hores sindicals.

Sense perjudici de l'establert en l'Estatut dels Treballadors, els membres Delegats i del Comitè d'Empresa, disposaran d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes i no acumulables, cadascun d'ells, per a l'exercici de funcions de representació, segons la següent escala:

De 31 a 50 treballadors 20 hores.

De 51 a 100 treballadors 36 hores.

De 101 a 250 treballadors 42 hores.

De les mateixes hores indicades en aquest article es beneficiaran els representants legals dels treballadors amb jornada de treball nocturna, sempre que acreditin per escrit, signat i segellat per la Central Sindical a la qual pertanyés, el nombre d'hores que necessita i el dia que les farà efectives dintre de la seva jornada, comunicant a l'empresa la realització d'aquelles amb una antelació mínima de 24 hores.

Es podrà acumular mensualment el crèdit horari de dos delegats de personal o membres del Comitè de cada central sindical en un d'ells en la quantia que convingui, sempre que siguin delegats treballadors del mateix centre i es comuniqui a l'empresa amb una setmana d'antelació.

En aquells centres de treball en els quals hagués realitzat eleccions sindicals de centre, en el supòsit de subrogació d'empreses, els representants dels treballadors passaran com a tals i en idèntica situació a la nova empresa adjudicatària.

Els representants dels treballadors que ostentin càrrecs sindicals en l'Adreça Federativa de Catalunya, podran acumular mensualment el crèdit horari propi i el d'altres dos delegats o membres del Comitè d'Empresa en la quantia que convinguin, prèvia conformitat dels afectats i comunicant-lo per escrit a l'adreça de l'empresa amb antelació suficient.

### Article 44.- Reconeixement dels representants dels treballadors.

L'empresa reconeix als representants dels treballadors, triats lliure i democràticament segons la normativa vigent en quants drets i garanties tenen conferides en raó del seu càrrec per les lleis i disposicions vigents, sotmetent-se ambdues parts per al futur al que reguli en les disposicions oficials esdevenidores. En el domicili social de cada empresa es podrà disposar, a petició dels representants legalment triats, d'un tauler d'anuncis i informacions, però del contingut del que en ell es col·loqués o es fes referència, seran responsables el Comitè o delegat de personal d'aquesta empresa sense perjudici de l'article 64 de l'Estatut dels treballadors.

## CAPÍTOL IX.- CONTRACTACIÓ.

### Article 45.- Definició i naturalesa dels contractes.

Amb l'objectiu de dotar-nos d'un model de relacions laborals estable, que beneficiï tant a les empreses com al personal, que contribueixi a la competitivitat de les empreses, a la millora de l'ocupació i a la reducció de la temporalitat i rotació del mateix i amb la finalitat d'aconseguir que l'atenció al client sigui de la major qualitat i més qualificada possible es determinen els següents criteris sobre modalitats de contractació:

- Contracte indefinit: És el qual es concerta sense establir límits de temps en la prestació de serveis, tant de forma verbal o escrita.

- Contracte eventual: Acumulació de tasques, excessos de comandes, obra o servei determinat, relleu i interinitat, contemplats en l'article 15.1.b del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (Llei 12/2001, de 9 de juliol). Podran



Divendres, 19 de juliol de 2013

tenir una durada màxima de un any. Si se subscriu per un període inferior a la durada màxima permesa podrà prorrogar-se, una sola vegada, sense que la durada total superi la durada màxima.

Esgotada la durada màxima, no es podrà realitzar aquest tipus de contracte al mateix treballador, en la mateixa empresa o grup d'empreses, amb independència de la casualitat del mateix; salvo per causes de relleu o interinitat.

Quan s'extingeixi un contracte de durada determinada, amb excepció dels d'inserció, interinitat i també dels formatives, s'estableix una indemnització de vuit dies de salari per any de servei.

Contracte de durada determinada en pràctiques: Es podran celebrar contractes en pràctiques amb aquells treballadors que tinguin la titulació exigida segons el grup professional per al qual se'ls contracti.

No seran inferiors a sis mesos i són prorrogables fins al màxim de dos anys. Les retribucions per a aquests contractes seran com a mínim del 60% i 75% durant el primer i segon any respectivament, de la categoria perquè es contractin per aquestes modalitats, sense que en cap cas aquest per sota del salari mínim interprofessional.

- Contracte de durada determinada a temps parcial indefinit: El personal amb contractes a temps parcial indefinit, podrà acordar amb la seva empresa la realització d'hores complementàries, mitjançant pacte escrit, en el qual haurà de constar en nombre màxim d'hores complementàries que es podran realitzar per any, i que no excedirà del 35% de les hores ordinàries contractades.

Les hores complementàries la realització de les quals estigui prevista amb anticipació, seran comunicades al treballador amb un preavís de set dies. Quan la necessitat de realitzar hores complementàries sorgeixi de forma no prevista, es comunicarà al treballador el dia anterior a la seva realització, excepte situacions d'urgència sobrevinguda en el propi dia de la seva realització, en les quals no sigui possible la comunicació el dia anterior.

Equiparació de drets entre els treballadors:

Quan un determinat dret o condicions de treball aquest atribuït en les disposicions legals o reglamentàries en funció de prèvia antiguitat del treballador, aquesta haurà de computar-se segons els mateixos criteris per a tots els treballadors, qualsevol que sigui la seva modalitat de contractació.

### CAPÍTOL X.- CODI DE CONDUCTA LABORAL.

El present acord sobre Codi de Conducta Laboral té per objecte el manteniment d'un ambient laboral respectuós i una convivència normal en a l'empresa, així com la garantia i defensa dels legítims drets que assisteixen als treballadors i empresa.

Article 46.- Assetjament sexual.

Totes les persones tenen dret al respecte i a la deguda consideració de la seva dignitat, sent l'assetjament sexual en les relacions laborals, aquell comportament que pot comportar la vulneració dels drets fonamentals protegits per l'Article 10.1, 14 fonamentalment l'Article 18.1 de la Constitució Espanyola.

Concepte.

a) Es considerarà constitutiva d'assetjament sexual qualsevol conducta, proposició o requeriment de naturalesa sexual que tingui lloc en l'àmbit d'organització i adreça d'una empresa, respecte de les quals el subjecte actiu sàpiga i/o estigui en condicions de saber que resulten indesitjades, irraonables i ofensives per a qui les pateix, la resposta de les quals davant les mateixes pot determinar una decisió que afecti a la seva ocupació o a les seves condicions de treball.

b) La mera atenció sexual pot convertir-se en assetjament si continua una vegada que la persona objecte de la mateixa ha donat clares mostres de rebot, siguin del tenor que anessin. Això distingeix l'assetjament sexual de les aproximacions personals lliurement acceptades, basades, per tant, en el consentiment mutu.

L'assetjament sexual d'intercanvi:

a) En aquest tipus d'assetjament, l'acceptació del requeriment d'aquesta naturalesa es converteix, implícita o explícitament, en condició d'ocupació, bé per a accedir al mateix, bé per a mantenir o millorar el status laboral arribat a, sent el seu rebuig la base per a una decisió negativa per al subjecte passiu.

Divendres, 19 de juliol de 2013

b) Es tracta d'un comportament en el qual, d'un o altra manera, el subjecte actiu connecta de forma condicionament una decisió seva en l'àmbit laboral – la contractació, la determinació de les condicions de treball en sentit ampli o la terminació del contracte – a la resposta que el subjecte passiu doni als seus requeriments en l'àmbit sexual.

L'assetjament sexual mediambiental:

En aquest tipus d'assetjament, de conseqüències menys directes, el definitori és el manteniment d'un comportament o actitud de naturalesa sexual de qualsevol classe, no desitjada pel destinatari, i prou greu per a produir un context laboral negatiu per al subjecte passiu, creant, en el seu entorn, un ambient de treball ofensiu, humiliant, intimidador o hostil, que acabi per interferir en el seu rendiment habitual.

L'afectat negativament aquí és el propi entorn laboral, entès com condició de treball en si mateix: El subjecte passiu es veu sotmès a tal tipus de pressió en el seu treball per actituds de connotació sexual – que per això acaba creant-li una situació laboral insostenible. La conseqüència negativa directa és normalment personal – de naturalesa psicològica – i està, al seu torn, és causa d'una repercussió desfavorable en la seva prestació laboral.

Article 47.- Assetjament moral (mobbing).

La seva valoració sempre ha de ser objectiva per a preservar el dret d'innocència del presumpte/us acusador/cap de bestiar, però existeixen situacions en les quals un conjunt de comportaments o actituds d'una o diverses persones contra unes altres en l'àmbit laboral, normalment situades en una relació jeràrquica i desigual, dirigides a causar un profund malestar psicològic i moral en l'afectat. El nom tècnic per a això és "Assetjament Moral" també es pot donar en els dos sentits, de el "poderós al feble" "del feble al poderós" o entre treballadors del mateix rang jeràrquic.

Les formes d'expressió més comunes són:

Accions contra la reputació o la dignitat.  
Accions contra l'exercici del seu treball.  
Manipulació de la comunicació o la informació.  
Accions de maldat o injustícia (iniquitat).

Expedient informatiu i sancionador:

L'empresa vetllarà per la consecució d'un ambient adequat en el treball, lliure de comportaments desitjats del caràcter d'assetjament moral o connotació sexual, i adoptarà les mesures oportunes a aquest efecte – entre unes altres l'obertura d'expedient contradictori.

Amb independència de les accions legals que puguin interposar-se referent a això davant qualssevol instància administrativa o judicial, el procediment intern i informal s'iniciarà amb la denúncia d'assetjament moral o sexual davant una persona de l'adreça de l'empresa.

La denúncia donarà lloc a la immediata obertura d'expedient informatiu per part de l'empresa, especialment encaminat a esbrinar els fets i impedir la continuïtat de l'assetjament denunciat, per al que s'articularen les mesures oportunes a aquest efecte, quedant l'empresa exonerada de la possible responsabilitat per vulneració de drets fonamentals, de no obrir expedient informatiu, l'empresa passarà a ser copartícip.

Es posarà en coneixement immediat de la representació dels treballadors la situació plantejada, si així ho sol·licita la persona afectada.

En els esbrinaments a efectuar no s'observarà més formalitat que la de donar tràmit d'audiència a tots els entervinents, practicant-se quantes diligències puguin considerar-se conduents a eludir els fets esdevinguts.

Durant aquest procés (que haurà d'estar substanciat en un termini de deu dies) guardaran tots els actuants una absoluta confidencialitat i reserva, per afectar directament a la intimitat i honorabilitat de les persones.

La constatació de l'existència d'assetjament moral o sexual en el cas denunciat, donarà lloc, entre altres mesures, sempre que el subjecte actiu es trobi dintre de l'àmbit d'adreça i organització de l'empresa, a la imposició d'una sanció.

Els treballadors que participin directa o indirectament en la comissió de delictes tipificats en el Codi Penal, com assetjament sexual, i/o el moral d'aquest últim ja existeixen sentències, referent a això i que és tan antic com el sexual,

Divendres, 19 de juliol de 2013

---

una vegada obert expedient i escoltades les parts, si com a conseqüència d'això es demostra que existeixen indicis de culpabilitat, serà causa d'acomiadament.

Article 48.- Graduació de les faltes.

Tota falta comesa pels treballadors es classificarà en atenció a la seva transcendència, o intenció en: lleu, greu i molt greu.

Faltes lleus:

1. La de negligències, deficiències o demora en l'execució de qualsevol servei, sempre que no produeixi reclamació el client.
2. Tres faltes de puntualitat en l'assistència al treball durant el període d'un mes, inferiors en el seu conjunt a trenta minuts, o sempre que d'aquests retards no es derivin perjudicis greus per al servei.
3. No cursar en temps oportú la baixa corresponent quan es falti al treball per motius justificats tret que es provi la impossibilitat d'haver-lo efectuat.
4. Les petites negligències en la conservació del material.
5. No comunicar a l'empresa els canvis de domicili.
6. Les discussions amb els companys de treball, sempre que no siguin en presència del públic ni durant la prestació del servei.
7. Faltar al treball sense la deguda autorització o causa justificada, sempre que no sigui divendres, dissabte o vespres de festa.
8. No comunicar amb puntualitat deguda, les variacions de situació a l'efecte de la Seguretat Social que haver de ser posades en coneixement de l'empresa. La falta maliciosa d'aquests actes es reputarà greu.

Faltes Greus:

1. Més de tres faltes de puntualitat, en l'assistència al treball no justificades i comeses en el període d'un mes.
2. Faltar dos dies al treball sense causa justificada o un dels dies assenyalats en l'article anterior.
3. Abandonar el treball sense permís de l'empresa, encara que sigui per temps breu.
4. La falta de condícia i neteja exigida per l'empresa en l'establiment.
5. La simulació de malaltia o accident.
6. La desobediència als superiors que no impliqui gran crebant en el treball.
7. La negligència o negligència en el servei que produeixi reclamació justificada del client.
8. Negligència important en la conservació del material o articles de l'establiment.
9. La falta de respecte o consideració al públic.
10. Discussions molestes amb els companys davant del públic.
11. La reincidència en faltes lleus, encara que de diferent naturalesa, dintre d'un trimestre i havent intervingut amonestació.

Faltes molt greus:

1. Més de sis faltes d'assistència al treball injustificadament en un període de sis mesos o vint durant un any
2. L'embriaguesa durant el servei o fora del mateix, sempre que en aquest segon cas fos habitual.
3. La falta de condícia i neteja que produeixi reiterades queixes dels clients.

Divendres, 19 de juliol de 2013

---

4. El treball per compte propi o per a altra empresa, sense autorització escrita d'aquella que pertany.
5. El robatori furt o malversació.
6. Els maltractaments de paraula i obra, abús d'autoritat, la falta de respecte i consideració als caps o als seus familiars, així com als companys, subordinats i clients.
7. La blasfèmia habitual.
8. La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal de la labor.
9. Les freqüents renyines i pendències amb els companys de treball.
10. La reincidència en faltes greus, encara que siguin de diferent naturalesa, sempre que es cometin dintre d'un període de sis mesos.
11. Conductes constitutives d'assetjament sexual tipificades com delictes en el vigent Codi Penal.

#### Article 49.- Sancions.

Les sancions màximes que podran imposar-se als quals incorrin en alguna falta de les enumerades anteriorment són les següents:

- a) Per faltes lleus: Amonestació verbal o per escrit.
- b) Per faltes greus: Suspensió d'ocupació i sou de tres dies a quinze dies.
- c) Per faltes molt greus: Suspensió d'ocupació i sou de vint a trenta dies i/o acomiadament amb la pèrdua de tots els drets en l'empresa.

#### Article 50.- Prescripció.

Les faltes lleus prescriuran als deu dies, les greus als vint dies i les molt greus als seixanta dies, a partir de la data que l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió, i en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

#### Article 51.- Sancions a les empreses.

S'estarà al disposat en la legislació vigent i normes d'aplicació.

### CAPÍTOL XI.- DIVERSOS.

#### Article 52.- Tribunal Laboral de Catalunya.

Les parts signants del present Conveni, en representació dels treballadors i empreses compromeses en l'àmbit personal del mateix, pacten expressament la submissió als procediments de Conciliació i Mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals d'índole col·lectiu o plural que poguessin suscitar-se, així com els de caràcter individual no exclosos expressament de les competències d'aquest Tribunal, com tràmit processal previ obligatori a la via judicial, a l'efecte de l'establert en els articles 63 i 154 del Text Refós de la Llei de Procediment Laboral.

#### Article 53.- Formació professional contínua.

De conformitat amb el que prevé l'article 23 de l'Estatut dels Treballadors i per a facilitar la seva formació i promoció professional, es promourà la realització de cursos de perfeccionament professional organitzats per la pròpia empresa o altres organismes.

1. La formació professional en l'empresa s'orientarà cap als següents objectius:

- Adaptar al titular al lloc de treball i a les modificacions del mateix.
- Actualitzar i posar al dia els coneixements professionals exigibles en la categoria i lloc de treball.

Divendres, 19 de juliol de 2013

- Especialitzar, en els seus diversos graus, en algun sector o matèria del propi treball.
  - Reconversió professional.
  - Ampliar els coneixements del personal que li permeti prosperar i aspirar a promocions professionals i adquisició dels coneixements corresponents a altres llocs de treball.
  - Formar teòrica i pràcticament de manera suficient i adequada en matèria preventiva quan es produeixin canvis en les funcions que s'ocupin o s'introdueixin noves tecnologies o canvis en els equips de treball i en les condicions que s'estableix en l'article 19 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.
2. La comissió Sectorial per a la formació fixarà les prioritats, que haurà de portar-se a terme a través del desenvolupament del present Conveni, atenent als objectius assenyalats en el paràgraf anterior i del compliment del qual i resultat s'informarà amb al periodicitat i manera que es determini.
  3. La formació del personal s'efectuarà a través dels plans aprovats per la Comissió Sectorial de Formació, els plans finançats per les pròpies empreses o mitjançant concert amb centres oficials o reconeguts. Les empreses facilitaràn l'ús de les seves instal·lacions per a desenvolupar les activitats anteriors.
  4. La formació s'impartirà, segons els casos, dintre o fora de la jornada laboral. L'assistència del personal serà obligatòria quan s'imparteixi dintre de la jornada laboral, havent de contar, en tot cas, amb l'autorització de l'empresa.
  5. El personal de l'empresa i especialment el qual ocupi llocs de treball de comandament orgànic, està obligat a prestar el seu suport ple al Pla de Formació, quan li sigui requerit, en activitats del mateix, i en l'àrea de la seva competència.
  6. El personal de l'empresa podrà presentar a la representació del personal o directament a l'adreça, suggeriments relatius a millorar aspectes i activitats concretes del Pla de Formació.
  7. Tindrà preferència per a l'assistència a cursos, el personal que hagi participat en menys ocasions i qui estigui ocupant un lloc de treball relacionat amb la matèria objecte del curs.
  8. Els plans de formació professional es finançaran a través de les següents lleres:
    - Els plans de formació aprovats per la Comissió Sectorial de Formació del Conveni que es desenvolupin en virtut del III Acord Nacional de Formació Contínua. Les empreses, grups d'empreses, associacions empresarials i organitzacions sindicals afectades pel present Conveni Col·lectiu podran sol·licitar els fons necessaris per al seu finançament en la forma i condicions establertes en aquest acord.
    - Els plans de formació organitzats per les associacions empresarials i organitzacions sindicals signants del Conveni en col·laboració amb la Comissió Sectorial per a la Formació.

Article 54.- Peces de treball (vestuari).

L'empresa lliurarà en dipòsit al treballador, almenys, dos equips de treball a l'any distribuïts de tal manera que els treballadors disposin sempre de "quitació i posa". Es considera uniforme i distintius, les peces i efectes d'ús personal que el treballador ha d'utilitzar de forma obligatòria per a la seva correcta presentació davant els clients, a fi que aquests puguin reconèixer el seu càrrec, categoria i comesa durant el servei.

Els treballadors que hagin d'efectuar els treballs a la intempèrie i en condicions atmosfèriques adverses, tindran a la seva disposició l'equip adequat per a aquestes contingències. Les empreses facilitessin cada dos anys al personal operatiu les següents peces:

Dues camises d'estiu.  
Dues camises d'hivern.  
Dos pantalons.  
Una corbata.  
Un anorac.  
Un jersei d'hivern.  
Un cinturó.

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 19 de juliol de 2013

Article 55.- Dret supletori.

En tot el no previst en aquest Conveni Col·lectiu, s'estarà al que disposin les Lleis i altres normes de caràcter general, quan sigui aplicable a les relacions que es refereix aquest conveni.

ANNEX I.- TAULES SALARIALS ANY 2013.

Grup professional i Categories	Salari Base	Plus Transport	Plus Vestuari	Plus Nocturnitat	Plus Festiu	Salari Mensual
<b>Grup 1 Personal Directiu i Tècnic</b>						
Director Titulat	1.623,76	34,25	0	0	-	1.658,01
Director Titulat Mig	1.400,00	34,25	0	0	-	1.434,25
<b>Grup 2 Prefectures</b>						
Cap Dpt. Comercial	1.224,55	34,25	41,50	0	-	1.300,30
Cap Dpt. Personal	1.224,55	34,25	41,50	0	-	1.300,30
Cap de Zona	1.224,55	34,25	41,50	0	-	1.300,30
Cap Administratiu	1.224,55	34,25	41,50	0	-	1.300,30
Cap de Serveis	1.224,55	34,25	41,50	0	-	1.300,30
<b>Grup 3 Personal Administratiu</b>						
Oficial Administratiu 1 <sup>a</sup> / 2 <sup>a</sup>	910,05	34,25	41,50	0	-	985,80
Auxiliar Administratiu/Telefonista	645,75	34,25	41,50	0	-	721,50
<b>Grup 4 Personal Operatiu</b>						
Auxiliar de Serveis	645,75	34,25	41,50	69,50	86,75	877,75
Conductor	645,75	34,25	41,50	0	-	721,50
Ordenança	645,75	34,25	41,50	0	-	721,50

ANNEX II.- TAULES SALARIALS ANY 2014.

Grup professional i Categories	Salari Base	Plus Transport	Plus Vestuari	Plus Nocturnitat	Plus Festiu	Salari Mensual
<b>Grup 1 Personal Directiu i Tècnic</b>						
Director Titulat	1.623,76	34,25	0	0	-	1.658,01
Director Titulat Mig	1.400,00	34,25	0	0	-	1.434,25
<b>Grup 2 Prefectures</b>						
Cap Dpt. Comercial	1.224,55	34,25	41,50	0	-	1.300,30
Cap Dpt. Personal	1.224,55	34,25	41,50	0	-	1.300,30
Cap de Zona	1.224,55	34,25	41,50	0	-	1.300,30
Cap Administratiu	1.224,55	34,25	41,50	0	-	1.300,30
Cap de Serveis	1.224,55	34,25	41,50	0	-	1.300,30
<b>Grup 3 Personal Administratiu</b>						
Oficial Administratiu 1 <sup>a</sup> / 2 <sup>a</sup>	910,05	34,25	41,50	0	-	985,80
Auxiliar Administratiu/Telefonista	645,75	34,25	41,50	0	-	721,50
<b>Grup 4 Personal Operatiu</b>						
Auxiliar de Serveis	645,75	34,25	41,50	69,50	86,75	877,75
Conductor	645,75	34,25	41,50	0	-	721,50
Ordenança	645,75	34,25	41,50	0	-	721,50

Barcelona, 30 de maig de 2013

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès