

Dimecres, 9 de setembre de 2015

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 7 de juliol de 2015, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Wok Street, SL, per als anys 2015-2017 (codi de conveni núm. 08100432012013)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Wok Street, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 22 de març de 2015, 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 63/2015, de 28 d'abril, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació.

Resolc:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de l'empresa Wok Street, SL, per als anys 2015-2017 (codi de conveni núm. 08100432012013) 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*.

Transcripción literal del texto firmado por las partes:

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA WOK STREET, SL PARA LOS AÑOS 2015-2017

CAPÍTULO 1

Determinación de las partes

Artículo 1. Determinación de las partes

El presente Convenio Colectivo de la empresa Wok Street, SL ha sido negociado por la representación de la empresa Wok Street, SL de una parte y los representantes de los trabajadores de la empresa de otra.

Ambas partes se reconocen recíprocamente legitimidad para negociar y capacidad jurídica para obligarse mediante el presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO 2

Disposiciones generales

Artículo 2. Ámbito funcional

Se comprenderán en su ámbito todas las actividades y locales de la empresa que radiquen en el ámbito territorial expresado en el artículo siguiente. El presente convenio colectivo regulará las condiciones de trabajo del personal perteneciente a las categorías y grupos profesionales establecidos en el mismo, que preste servicios para la citada empresa dentro de su ámbito territorial de aplicación.

Artículo 3. Ámbito territorial

El presente Convenio Colectivo afectará a todos los centros de trabajo de la empresa que se hallen ubicados en la provincia de Barcelona.

Artículo 4. Ámbito personal

El Convenio colectivo afectará a todos los trabajadores/as que componen o compongan la plantilla de la empresa, con excepción de los comprendidos en los artículos 1.3.c) y 2.1.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Dimecres, 9 de setembre de 2015

Artículo 5. Ámbito temporal

Entrada en vigor

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo entrarán en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2015, con independencia, por tanto, de la fecha de su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Duración

La duración del presente convenio será de tres años, desde el día 1 de enero 2015 hasta el día 31 de diciembre de 2017, fecha en que finalizará sus efectos.

Denuncia y revisión

A partir del 31 de diciembre de 2017, el Convenio Colectivo se prorrogará tácita y automáticamente de año en año salvo denuncia fehaciente por cualquiera de las partes con dos meses de antelación a la citada fecha de vencimiento.

CAPÍTULO 3

Cláusulas generales

Artículo 6. Prelación de normas y derecho supletorio

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo regularán las relaciones entre la empresa y su personal de forma preferente y prioritaria.

Con carácter supletorio y en lo no previsto en las disposiciones contempladas en el presente Convenio Colectivo, se aplicará el Convenio colectivo de trabajo del sector de la industria de hostelería y turismo de Cataluña y el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, así como las demás disposiciones de carácter general y legislación laboral vigente en cada momento.

Artículo 7. Compensación y absorción

Las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo consideradas en su conjunto y en cómputo anual, podrán ser compensadas con las ya existentes en el momento de entrar en vigor, cualquiera que sea el origen o causa de las mismas.

Asimismo podrán ser absorbidas por otras condiciones superiores fijadas por disposición legal, contrato individual, concesiones voluntarias, etc., que pudieran aplicarse en lo sucesivo, sin perjuicio de lo que pueda establecerse mediante pactos de empresa.

No obstante lo anterior, no serán compensables ni absorbibles los complementos personales o de puesto de trabajo, salvo pacto en contrario que se celebrará por escrito.

Artículo 8. Condiciones más beneficiosas y garantía "ad personam".

Todas las condiciones establecidas en este Convenio Colectivo tienen la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas, condiciones y situaciones actuales implantadas individual o colectivamente entre la empresa y los trabajadores/as que en su conjunto anual impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en este Convenio Colectivo, deberán respetarse en su integridad.

Artículo 9. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que se declarase la nulidad por vía judicial o a través de cualquier procedimiento de solución de conflictos alternativos, de una parte del Convenio Colectivo, el resto de su texto quedará en vigor a excepción de las cláusulas declaradas nulas.

Dimecres, 9 de setembre de 2015

En el supuesto anterior la Comisión negociadora se compromete a negociar un nuevo redactado de las cláusulas declaradas nulas en el plazo máximo de un mes a contar desde la notificación de la declaración de nulidad.

En caso de desacuerdo las partes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

Durante la nueva negociación del articulado declarado nulo, será de aplicación, en su caso, y a los efectos de que no se produzca vacío normativo, lo previsto en el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Artículo 10. Publicidad

Se considera conveniente que en el tablón de anuncios o en cualquier dependencia de la empresa utilizada por los trabajadores o la representación legal de los mismos y para la debida información y conocimiento de estos, se tenga expuesta y a disposición de los mismos una copia del presente Convenio Colectivo.

Artículo 11

Comisión paritaria y conflictos colectivos

1. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85 del Texto refundido del Estatuto de los trabajadores aprobado por Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, se establece, para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que deriven de la aplicación del Convenio, una Comisión paritaria que estará formada por un representante perteneciente a la organización empresarial y un representante que será el representante de los trabajadores, para la interpretación y aplicación del Presente Convenio, compuesta por uno de los representantes de los trabajadores y el representante de la empresa.

A las reuniones podrán asistir con voz pero sin voto los asesores que las partes designen, con un máximo de tres por representación. Se establecen como domicilios para comunicaciones a la Comisión paritaria los de las partes firmantes.

El domicilio de la Comisión paritaria se establece en calle Provenza, 427 (08007 Barcelona).

Para solventar las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la citada Comisión, las partes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, en un plazo máximo de quince días.

2. Conflictos colectivos

A efectos de solventar los conflictos colectivos o plurales que puedan presentarse, tanto de carácter jurídico como de intereses, derivados de la aplicación o interpretación de este convenio, sin perjuicio de las facultades y competencias atribuidas a la Comisión Paritaria, ambas partes negociadoras, en representación de los trabajadores/as, las partes pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña para solucionar todos aquéllos no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 154 de la Ley de procedimiento laboral.

3. Funciones

Será función de la Comisión paritaria la interpretación de la totalidad de los artículos y disposiciones del presente Convenio.

CAPÍTULO 4

Organización del trabajo

Artículo 12. Facultades de la Dirección

La organización del trabajo en cada uno de sus centros, dependencias y unidades de empresa, es facultad de la dirección de la misma, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

Artículo 13. Clasificación profesional y movilidad funcional

De conformidad con el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, el personal vinculado por este convenio colectivo quedará encuadrado en alguna de las siguientes categorías y grupos profesionales

Grupos profesionales

Grupo profesional 1. Área de administración y oficinas

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática y en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas

Administrativo

Tareas: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía son asimilables a las siguientes:

1. Redacción de correspondencia comercial, recepción tramitación de pedidos y propuestas de contestación.
2. Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
3. Tareas de traducción, corresponsalía, y atención a comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad
4. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas
5. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc.
6. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieren algún grado de iniciativa.

Grupo profesional 2. Área de producción y locales

Agrupar al personal que por sus conocimientos y/o experiencia de carácter técnico que son comunes dentro de las diferentes actividades encuadradas dentro del ámbito funcional del Pacto.

Personal cocinero.

1. Preparación, conservación y elaboración de todas las materias primas y productos de uso en la cocina, necesarias para el correcto funcionamiento de la cocina y para la venta al público.
2. Prepara, cocina y presenta los productos de uso culinario, colaborando en el montaje, servicio y desmontaje del buffet.
3. Revisa y controla el material de uso en la cocina, comunicando cualquier incidencia al respecto.
4. Propone pedidos de materia prima al encargado.
5. Limpieza general de su zona de trabajo, incluida la cocina.

Grupo profesional 3. Área de atención al público o servicios generales

Es el personal polivalente enmarcado en este grupo profesional realiza bajo instrucciones específicas de la dirección de la empresa servicios generales necesarios para la prestación del servicio del cliente

Encargados

Tareas: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía son asimilables a las siguientes:

1. Dirigirá todo el funcionamiento del establecimiento en su más amplio sentido y a todos los niveles.

Dimecres, 9 de setembre de 2015

2. Organiza, dirige y coordina al personal a su cargo, propone las contrataciones, realiza las entrevistas de los candidatos, planifica horarios de trabajo, descansos semanales y vacaciones.
3. Atiende al cliente, resolviendo las quejas que le sean planteadas referentes al servicio o al personal de su competencia.
4. Cuidar la presentación y decoro del personal, exigiendo la limpieza y pulcritud necesarias y que vayan correctamente uniformados.
5. Establecer las necesidades de mercancías y materiales. Recepcionar las mercancías que lleguen al local, controlando y planificando existencias, todo ello en coordinación con el área de administración y oficinas, siendo responsable del fondo de caja y de los pagos de facturas efectuados al contado.
6. Realizar los inventarios mensuales.

Personal atención al público

Tareas: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía son asimilables a las siguientes:

1. Preparación del local antes de la apertura al público. Realizar la limpieza del local, maquinaria, equipos y útiles de trabajo, ya sean limpiezas habituales o puntuales.
2. Colocación del producto recibido de los proveedores en el almacén y neveras.
3. Realizar las funciones necesarias y de atención al público para la venta al cliente de sus consumiciones, así como las funciones que resulten complementarias de las anteriores.
4. Funciones complementarias de caja, haciendo entrega de la recaudación obtenida dentro de su horario y local.
5. Mantenimiento de las instalaciones en buen estado de uso para garantizar el normal desarrollo de su actividad

Artículo 14. Ascensos

Para las vacantes que se produzcan en la empresa, los trabajadores/as de la categoría inmediata inferior tendrán preferencia para cubrirlos, siempre que lleven desempeñándola un mínimo de 6 (seis) meses, por orden de antigüedad en la empresa, si el trabajador/a ha demostrado su capacidad.

Capítulo 5

Ingreso y cese en la empresa

Artículo.15. Ingresos.

El ingreso de nuevos trabajadores se efectuará conforme a lo establecido en las disposiciones legales vigentes en cada momento, y lo contemplado en el presente Convenio Colectivo atendiendo a las necesidades de la empresa.

Artículo 16. Períodos de prueba

Se estará a la legislación vigente y en cualquier caso, será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador/a haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación, siempre y cuando lo hubiera superado.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, riesgo durante el embarazo y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador/a durante el período de prueba, no interrumpirán el cómputo del mismo salvo que se produzca acuerdo expreso y escrito entre ambas partes, bien al suscribirse el contrato de trabajo, bien en el momento de concurrir alguna de las situaciones referidas en el presente artículo.

Serán de aplicación al período de prueba las normas comunes siguientes:

- a) La empresa y el trabajador o trabajadora están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Dimecres, 9 de setembre de 2015

b) Durante el período de prueba, el trabajador o trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin preaviso ni indemnización alguna.

c) Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento por ninguna de las partes, el contrato de trabajo producirá plenos efectos, computándose el tiempo de servicios prestados en la antigüedad del trabajador/a en la empresa.

Artículo 17. Dimisión y término de preaviso

1. El trabajador/a que, después de superar el período de prueba, desee dimitir, tendrá la obligación de ponerlo en conocimiento de la empresa con una antelación de quince días hábiles.

2. No será exigible ningún plazo de preaviso para dimitir en el caso de falta de pago o retraso continuado de dos o más meses en el abono del salario pactado.

3. El incumplimiento de este plazo de preaviso, salvo que el trabajador/a sea eximido del preaviso por el empresario, ocasionará la pérdida de la retribución correspondiente a los días que le falten por cubrir el plazo de preaviso.

4. Habiendo recibido aviso con la citada antelación, la empresa tendrá la obligación de liquidar y pagar, al finalizar el preaviso, el salario y demás conceptos devengados por el trabajador/a.

5. Cumplido el preaviso, la falta de pago de la liquidación de haberes llevará aparejada el derecho del trabajador/a a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada uno de retraso del pago, con el límite del número de días de preaviso, sin perjuicio del interés de demora fijado en el Estatuto de los Trabajadores.

6. Una vez preavisada la empresa, si ésta decide prescindir de los servicios del trabajador/a antes de finalizar el período de preaviso, deberá abonar al trabajador/a el salario correspondiente hasta la finalización del plazo de preaviso.

7. Salvo pacto en contrario, el trabajador/a no tendrá derecho a compensar las vacaciones pendientes con el plazo de preaviso.

Artículo 18. Excedencias

1. Excedencia voluntaria

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

b) Los trabajadores/as afectados por este Pacto tendrán derecho a solicitar la excedencia voluntaria para el cuidado de hijos y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad en los términos establecidos en la Ley 39/99 de 5 de noviembre de conciliación de la vida familiar y laboral y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

c) Para acogerse a otra excedencia voluntaria distinta de las mencionadas en el apartado anterior, el trabajador/a deberá cubrir un nuevo periodo de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

d) El trabajador/a deberá comunicar por escrito a la empresa el inicio del disfrute de la excedencia con treinta días naturales. La comunicación de la solicitud deberá consignar la fecha de inicio del periodo de excedencia y la duración de la misma.

e) Dentro del plazo de los treinta días siguientes a la solicitud del trabajador/a, la empresa librerá al trabajador/a un comunicado en el que se autorizará la situación de excedencia por el periodo solicitado, siempre que se den los requisitos para que proceda, y en caso de no contestar en dicho plazo, se tendrá por aceptada.

2. Excedencia forzosa

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre esta materia.

Dimecres, 9 de setembre de 2015

Se concederá a los trabajadores/as que ostenten cargos electivos a nivel comarcal, provincial, autonómico o superior en las organizaciones sindicales más representativas a tenor de lo previsto en el artículo 9.1 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical.

La solicitud de excedencia forzosa se comunicará a la empresa con 30 días de antelación a su efectividad, siempre que el motivo de la excedencia lo permita.

3. Reserva de puesto de trabajo para cuidado de hijos y familiares.

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

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

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

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

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

CAPÍTULO 6

Contratación y empleo

Artículo 19. Contratación

Por las características del servicio en la empresa, los trabajadores se clasificarán en fijos, tanto a jornada completa como a tiempo parcial; temporales, igualmente a jornada completa o parcial; contratados por obra y servicio determinados, eventuales, interinos en formación y en prácticas. Asimismo, podrán celebrarse cualquier otro tipo de contratos de trabajo cuya modalidad se encuentre recogida en la legislación laboral vigente en cada momento. Las diversas modalidades de contratación deberán corresponderse de forma efectiva con la finalidad legal en coherencia con el desarrollo convencional.

Artículo 20. Contrato eventual por circunstancias de la producción.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15.1.b del texto refundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en la redacción dada por el artículo 1.8 de la Ley 12/2001, de 9 de julio, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción podrá ser de hasta 12 meses trabajados dentro de un período de 18 meses.

Para la realización de los servicios extraordinarios podrá utilizarse igualmente el contrato eventual por circunstancias de la producción de duración inferior a cuatro semanas.

Artículo 21. Contrato de interinidad

Los trabajadores/as que ingresen en la empresa expresamente para cubrir la ausencia obligada de un trabajador/a fijo, tendrán carácter de interinos, debiendo establecer siempre por escrito el nombre del trabajador/a sustituido y las causas que motivan su sustitución.

Dimecres, 9 de setembre de 2015

Serán trabajadores/as fijos con carácter indefinido, con independencia del período de prueba, todos aquellos que ocupen un puesto de trabajo con contrato de interinidad de un trabajador/a fijo que no se incorpore a su puesto de trabajo una vez finalizado el plazo legal o reglamentariamente establecido que motivó dicho contrato de interinidad.

Artículo 22. Contrato a tiempo parcial

De conformidad con lo establecido en el artículo 12 del texto refundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en su redacción dada por la Ley 12/2001, de 9 de julio, el número de horas complementarias podrá alcanzar el porcentaje máximo del 50% de las horas ordinarias contratadas, siempre y cuando dichas horas complementarias se realicen como continuación de la jornada diaria inicialmente pactada.

En los contratos celebrados bajo la modalidad de a tiempo parcial, se podrá concertar un período de prueba con sujeción a los períodos contemplados en el artículo 16 de este Convenio Colectivo.

No obstante, cuando estos contratos se celebren para la prestación de servicios que no se vayan a realizar todos los días de la semana, el período de prueba no podrá superar treinta días de trabajo efectivo, cuando sean por tiempo indefinido, o veinte días de trabajo efectivo cuando sean de duración determinada.

CAPÍTULO 8

Jornada de trabajo y su distribución

Artículo 23. Jornada de trabajo

A) La jornada máxima anual será de 1.799 horas de trabajo efectivo durante la vigencia del pacto, a aplicar en cómputo anual la jornada de 40 horas semanales, de lunes a domingo.

B) La jornada laboral podrá tener el carácter de continuada o partida:

a) Continuada: Se dispondrá de un descanso de 20 minutos que se computarán como jornada de trabajo a todos los efectos en cualquier jornada superior a cinco horas. Si este tiempo de descanso fuese utilizado para realizar alguna comida, podrá ampliarse por el tiempo indispensable entendiéndose que cuando sobrepase los 20 minutos iniciales será a cargo del trabajador/a, quien deberá recuperarlo al final de la jornada.

b) Partida: Los turnos tendrán un máximo de 5 horas y un mínimo de 3 horas. El descanso entre turno y turno tendrá una duración mínima de hora y media.

Artículo 24. Descanso semanal

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio colectivo tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de 2 días sin interrupción.

Con independencia de lo anteriormente establecido, y siempre teniendo en cuenta los mínimos de derecho necesario, se respetará cualquier otra fórmula que se hubiera pactado o pudiera pactarse entre la empresa y la representación de los trabajadores/as.

La empresa procurará que los trabajadores/as que no tengan un día fijo para realizar su descanso semanal, por lo menos efectúen dicho descanso en domingo como mínimo una vez al mes.

Artículo 25. Vacaciones

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo disfrutará de treinta días naturales de vacaciones. Aquellos que no lleven un año de trabajo efectivo tendrán derecho a disfrutar la parte proporcional. Las vacaciones no se realizarán en los meses de mayor actividad de la empresa, que son julio, agosto y diciembre.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Dimecres, 9 de setembre de 2015

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

En caso de desacuerdo se someterá el mismo a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

Durante el período de vacaciones anuales los trabajadores/as percibirán el salario establecido en la correspondiente tabla del Convenio.

Artículo 26. Calendario laboral

La empresa elaborará anualmente el calendario laboral. Antes de su difusión solicitará informe previo sobre el mismo a la representación legal de los trabajadores/as, que deberá emitirlo en el plazo máximo de 15 días.

El calendario laboral se expondrá en un lugar visible de cada centro de trabajo antes del día 20 de febrero de cada año.

En el supuesto de apertura de nuevo centro de trabajo o actividad cíclica el calendario laboral se expondrá dentro de los 30 días siguientes de producirse dicha apertura o inicio.

Artículo 27. Fiestas no recuperables

Los catorce festivos anuales no recuperables, se percibirán económicamente prorrateadas mensualmente.

Artículo 28. Licencias

El trabajador/a, avisando con la mayor antelación posible y justificándolo adecuadamente podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y durante el tiempo que a continuación se exponen:

Por matrimonio del trabajador/a o unión de hecho: quince días. En este último supuesto el trabajador/a deberá aportar certificado de convivencia expedido por el ayuntamiento u organismo competente, concediéndose esta licencia solamente una vez cada diez años.

Tres días en los casos de nacimiento de hijo, por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

En los casos de enfermedad, accidente u hospitalización referenciados en el apartado anterior, se podrá ejercer el disfrute de este permiso durante la situación de convalecencia del familiar, siempre que se justifique tal situación a la empresa mediante parte o justificante médico.

Bodas de hijos, nietos, hermanos, hermanos políticos, padres o padres políticos: uno a tres días, según las mismas condiciones del apartado anterior.

Exámenes: el tiempo indispensable para la realización de los mismos, quedando el trabajador/a obligado a justificar su asistencia a las pruebas de que se trate.

Por cambio de domicilio habitual: dos días.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. En este último caso, el número de jornadas a disfrutar por la total acumulación será de 13 días efectivos de trabajo. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Dimecres, 9 de setembre de 2015

Artículo 29. Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias sólo serán obligatorias cuando exista la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. Igualmente, tendrán tal consideración las que se realicen en caso de riesgo de pérdida de materias primas, por necesidades imprevistas del servicio, ausencias imprevistas o cambios de turno.

Las horas extraordinarias se podrán compensar por un tiempo equivalente de descanso en lugar de retribuirse económicamente.

Su número no podrá ser superior a ochenta 80 al año por trabajador/a, siempre que se abonen.

Su valor será el de la hora ordinaria y en cada centro de trabajo se negociará si se compensa por una hora de descanso o por su correspondiente retribución en dinero.

En caso de desacuerdo se estará a lo dispuesto en la ley.

CAPÍTULO 9

Condiciones económicas

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo estarán integradas por la siguiente estructura salarial y extrasalarial:

Artículo 30. Salario Base

Es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias que definen los complementos personales, de puesto de trabajo, de calidad o cantidad, de vencimiento periódico superior al mes, en especie o de residencia. Remunera la jornada anual efectiva de trabajo y los descansos legal y convencionalmente establecidos.

Artículo 31. Nocturnidad

Las horas trabajadas en el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada en un 25% sobre el salario ordinario.

Artículo 32. Gratificaciones extraordinarias

La representación legal de los trabajadores/as y la dirección de la empresa establecen el prorrateo de las gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad por el importe de salario base

Artículo 33. Revisión salarial

Las condiciones económicas previstas en el anexo 1 del presente convenio colectivo, son las vigentes para el año 2015. Los siguientes años se incrementaran el IPC del año anterior.

CAPÍTULO 10

Previsión social

Artículo 34. Enfermedad y accidente

El trabajador/a en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, tendrá derecho a la percepción del 100% de su salario a partir del primer día y hasta un tope máximo de doce meses de duración.

En caso de incapacidad temporal por enfermedad común, el trabajador/a tendrá derecho a las percepciones legalmente establecidas.

CAPÍTULO 11

Seguridad e higiene

Artículo 35.-Seguridad e higiene

1. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.

Los trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, que supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección frente a los riesgos laborales.

En el marco de sus responsabilidades, el empresario adoptará cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as, y en particular en materia de evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores/as, actuación en casos de emergencia de riesgo grave e inminente, así como de vigilancia de la salud.

2. La acción preventiva

Las acciones y medidas desarrolladas y adoptadas por el empresario en materia de prevención de riesgos deberán integrarse en el conjunto de las actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma, debiéndose actualizar cuando se constate su inadecuación a los fines de protección requeridos.

En cualquier caso, las medidas adoptadas por el empresario deben tener presente los principios generales de la acción preventiva que, en síntesis son los siguientes: evitar los riesgos, evaluar los riesgos que no se puedan evitar, combatir los riesgos en origen, adaptar el trabajo a la persona, tener en cuenta la evaluación de la técnica, sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, planificar la prevención, adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual y dar las debidas instrucciones a los trabajadores/as.

La acción preventiva en la empresa y en los centros de trabajo, en su caso, se planificará a partir de una evaluación inicial de los riesgos que se realizará con carácter general teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad. Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores/as en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

El empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para la actividad profesional que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto.

La empresa publicará y pondrá a disposición de todos los trabajadores/as en el

tablón de anuncios los acuerdos y los resúmenes de las actas con lo sustancial de las reuniones del Comité de seguridad y salud y especialmente informará de las principales conclusiones y de las medidas preventivas acordadas antes de su puesta en práctica, con el fin de proporcionar la participación requerida por la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales, para que los trabajadores/as las conozcan y puedan, a través de sus representantes, formular las indicaciones y propuestas que, en aras de mejorar la prevención en sus puestos de trabajo, consideren más adecuadas.

3. Vigilancia de la salud

El empresario garantizará a los trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud a través de reconocimientos específicos en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Las medidas de vigilancia y control de salud de los trabajadores/as se llevarán a cabo respetando siempre el derecho de intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador/a y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

4. Cumplimiento de las medidas preventivas

Corresponde a cada trabajador/a velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Dimecres, 9 de setembre de 2015

No obstante lo anterior, la efectividad de las medidas adoptadas por el empresario deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador/a.

5. Maternidad

La mujer embarazada tendrá derecho desde el momento en que tenga diagnóstico del embarazo, cuando existan diferentes puestos de trabajo, al cambio del mismo si se demuestra que las condiciones de trabajo, toxicidad, peligrosidad, penosidad, materias primas, etc., pueden incluir negativamente a la trabajadora o al feto, asegurándose el mismo salario, categoría y la incorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se reincorpore después del parto.

Este cambio se producirá por certificación facultativa de la Seguridad Social.

La empresa designará a la persona que se verá afectada por la permuta, quien, por el carácter de provisionalidad de la situación se reincorporará a su puesto anterior cuando la embarazada se reincorpore después del parto.

Los permisos solicitados por las trabajadoras para realizar, previa justificación, en horas laborables los ejercicios del parto sin dolor, deben ser concedidos por las empresas, siendo estas ausencias a cargo de las empresas.

CAPÍTULO 12

Derechos sindicales

Artículo 36. Derechos sindicales y de la representación de los trabajadores/as en la empresa

En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de libertad sindical, 11/1985 de 2 de agosto, texto refundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y demás normas de desarrollo.

CAPÍTULO 13

Formación profesional

Artículo 37. Formación profesional

La Formación profesional constituye un elemento estratégico de máxima prioridad para la modernización y mejora de la competitividad de las empresas y para el desarrollo personal y profesional de los trabajadores/as, así como la defensa de los puestos de trabajo.

Los trabajadores/as tienen derecho a la Formación profesional en los términos previstos en el Estatuto de los trabajadores. Por ello, todos los trabajadores/as podrán tener acceso y beneficiarse de la Formación profesional a lo largo de su vida activa.

Las empresas realizarán reciclajes profesionales cuando se constate la necesidad de cambios tecnológicos o de puesto de trabajo y el trabajador/a afectado recibirá esta formación dentro de la jornada laboral.

Mediante acuerdos de empresa podrá negociarse un cuerpo de horas dentro de la jornada de trabajo para los trabajadores/as que sean seleccionados para participar en los planes de formación vinculados a la promoción personal, profesional y cultural.

Se promoverán planes de formación dentro de las empresas para abrir vías de promoción personal y profesional, adecuando los itinerarios formativos a los puestos de trabajo.

Dichos planes identificarán las necesidades formativas de las empresas.

CAPÍTULO 14

Régimen disciplinario laboral

Dimecres, 9 de setembre de 2015

Artículo 38. Faltas y sanciones de los trabajadores y las trabajadoras

La dirección de las empresas podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores y las trabajadoras, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa, será siempre revisable ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los procedimientos de mediación o arbitraje establecidos o que pudieran establecerse.

Artículo 39. Graduación de las faltas

Toda falta cometida por un trabajador o por una trabajadora se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como al factor humano del trabajador o trabajadora, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

Artículo 40. Procedimiento sancionador

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador o trabajadora haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias. La representación legal o sindical de los trabajadores y trabajadoras en la empresa, si la hubiese, deberá ser informada por la dirección de las empresas de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves. Los delegados y delegadas sindicales en la empresa, si los hubiese, deberán ser oídos por la dirección de las empresas con carácter previo a la adopción de un despido o sanción a un trabajador/a afiliado al Sindicato, siempre que tal circunstancia conste y esté en conocimiento de la empresa.

Artículo 41. Faltas leves

Serán faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como falta grave.
2. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, de hasta treinta minutos, durante el período de un treinta días, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará como falta grave.
3. No comunicar a la empresa con la mayor celeridad posible, 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.
4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a treinta minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.
5. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material.
6. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
7. Las discusiones con otros trabajadores o trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.
8. Llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.
9. La falta de aseo ocasional durante el servicio.
10. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que de esta ausencia no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

Artículo 42. Faltas graves

Serán faltas graves:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el período de treinta días. O bien, una sola falta de puntualidad superior a treinta minutos, o aquella de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.
2. Faltar dos días al trabajo durante el período de treinta días sin autorización o causa justificada, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.
3. El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos, entre una y tres ocasiones en treinta días.
4. No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos determinaría la calificación como falta muy grave.
5. La simulación de enfermedad o accidente alegada para justificar un retraso, abandono o falta al trabajo.
6. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, incluyendo las relativas a la prevención de riesgos laborales según la formación e información recibidas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores/as, podría ser calificada como falta muy grave.
7. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento.
8. Simular la presencia de otro trabajador/a, fichando o firmando por él.
9. Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores/as en presencia del público o que trascienda a éste.
10. Emplear para uso propio, artículos, enseres, y prendas de la empresa, a no ser que exista autorización.
11. Asistir o permanecer en el trabajo bajo los efectos del alcohol o de las drogas, o su consumo durante el horario de trabajo; o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción. El trabajador/a que estando bajo los efectos antes citados provoque en horas de trabajo o en las instalaciones de la empresa algún altercado con clientes, empresario o directivos, u otros trabajadores/as, la falta cometida en este supuesto será calificada como muy grave.
12. La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.
13. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores/as, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.
14. No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos.
La reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.
15. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza o a la actividad de hostelería; y en particular, la falta de colaboración con la empresa en los términos que establece la normativa, para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.
16. La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para sí, para otros trabajadores/as o terceras personas o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. La reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.
17. El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.

Dimecres, 9 de setembre de 2015

18. La falta de aseo y limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los trabajadores/as o del público.

19. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.

20. La utilización por parte del trabajador o trabajadora, contraviniendo las instrucciones u órdenes empresariales en ésta materia, de los medios informáticos, telemáticos o de comunicación facilitados por el empresario, para uso privado o personal, ajeno a la actividad laboral y profesional por la que está contratado y para la que se le han proporcionado dichas herramientas de trabajo. Cuando esta utilización resulte además abusiva y contraria a la buena fe, podrá ser calificada como falta muy grave.

Artículo 43. Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves:

1. Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el período de treinta días, diez faltas de asistencia en el período de seis meses o veinte durante un año.

2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o trabajadoras o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer, en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquella.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4. El robo, hurto o malversación cometidos en el ámbito de la empresa

5. Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de éstos.

6. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores/as y público en general.

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

8. Provocar u originar frecuentes riñas y pendencias con los demás trabajadores o trabajadoras.

9. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador o la trabajadora para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuando el trabajador/a en la situación de incapacidad temporal realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.

10. Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador/a, a la empresa o sus instalaciones, personas, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo, facilitadas por la empresa.

11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.

12. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.

13. El acoso moral, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, al empresario o las personas que trabajan en la empresa.

Artículo 44. Clases de sanciones

1. La empresa podrá aplicar por la comisión de faltas muy graves cualquiera de las sanciones previstas en este artículo y a las graves las previstas en los apartados A) y B).

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

1. Amonestación
2. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días

B) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
2. Despido disciplinario.

El cumplimiento efectivo de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo, al objeto de facilitar la intervención de los órganos de mediación o conciliación preprocesales, deberá llevarse a término dentro de los plazos máximos siguientes:

Las de hasta 2 días de suspensión de empleo y sueldo, dos meses a contar desde el siguiente de la fecha de su imposición.

Las de 3 a 15 días de suspensión de empleo y sueldo, cuatro meses.

Las de 16 a 60 días de suspensión de empleo y sueldo, seis meses.

En la comunicación escrita de estas sanciones la empresa deberá fijar las fechas de cumplimiento de la suspensión de empleo y sueldo.

Las situaciones de suspensión legal del contrato de trabajo y los períodos de inactividad laboral de los trabajadores/as fijos discontinuos, suspenderán los plazos anteriormente establecidos.

Artículo 45. Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte, y las muy graves a los sesenta a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

En los supuestos contemplados en las faltas tipificadas en este capítulo, en las que se produce reiteración en impuntualidad, ausencias o abandonos injustificados en un período de treinta días, el dies a quo de la prescripción regulada en este artículo se computará a partir de la fecha de la comisión de la última falta.

Igualdad de oportunidades

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades 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 trabajadores/as en los términos establecidos en el art. 85.1 del TRET.

A los efectos previstos en el párrafo anterior, se entiende por plan de igualdad el conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Dimecres, 9 de setembre de 2015

ANEXO 1

Tablas salariales vigencia convenio

Grupo profesionales	Salario Base	Pagas extras prorrateadas
Grupo 1	815,00	135,83
Grupo 2	912,00	152,00
Grupo 3 encargado	962,00	160,33
Grupo 3 personal atención al público	815,00	135,83

Barcelona, 7 de juliol de 2015

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès