

Dilluns, 2 de maig de 2016

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA**Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Serveis Territorials**

RESOLUCIÓ de 14 de març de 2016, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Grupo Tesco Facility Services, SL, per al període 01.02.2016-31.12.2019 (codi de conveni núm. 08101412012016)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Grupo Tesco Facility Services, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 1 de febrer de 2016, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 86/2016, de 19 de gener, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies; el Decret 98/2016, de 19 de gener, de reestructuració del Departament d'Empresa i Coneixement, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Grupo Tesco Facility Services, SL, per al període 01.02.2016-31.12.2019 (codi de conveni núm. 08101412012016) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Trascripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA GRUPO TESCO FACILITY SERVICES, SL, PARA EL PERIODO 1.02.2016-31.02.2019.

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.**Artículo 1. Partes concertantes y ámbito funcional.**

Son partes concertantes del presente Convenio colectivo de naturaleza estatutaria por parte de la compañía Grupo Tesco Facility Services, SL, la representación legal de la misma (en adelante la empresa) y por la otra parte, la representación mayoritaria de su plantilla de trabajadores (en adelante RLT), según consta del acta de constitución de la Comisión Negociadora de 13 de enero de 2016.

El presente Convenio colectivo tiene por objeto regular las condiciones laborales y económicas de los trabajadores de la empresa y quienes trabajan en la misma incluidos en su ámbito personal como resultado de la negociación desarrollada entre la representación legal de los trabajadores y la dirección de la empresa de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio colectivo es de aplicación a la empresa Grupo Tesco Facility Services, SL.

Artículo 3. Ámbito personal.

El Convenio colectivo de empresa será de aplicación a todas las personas que trabajan en Grupo Tesco Facility Services, SL, y que estén vinculadas por relación laboral común. Quedan expresamente excluidos del ámbito del Convenio los supuestos regulados en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los trabajadores, así como el personal adscrito al Grupo de Dirección.

Este Convenio colectivo tiene por objeto regular las condiciones laborales y económicas de los trabajadores de la empresa, dedicada básicamente a la prestación, entre otros, de los siguientes servicios a terceros:

Dilluns, 2 de maig de 2016

Servicios de limpieza y mantenimiento de edificios, construcciones y obras de cualquier tipo, de oficinas, locales comerciales y lugares públicos.

Prestación de toda clase de servicios de saneamiento, desinfección, fumigación y mantenimiento ordinario y correctivo, tanto de viviendas, como de establecimientos y locales comerciales e industriales, establecimientos sanitarios, construcciones subterráneas, parques, jardines, y en general de todo tipo de edificaciones, inmuebles y construcciones, así como de toda clase de instalaciones, maquinarias, vehículos, equipos industriales, y en especial equipos de climatización.

Todo tipo de actividades de desinfección, control de plagas y animales dañinos, e incluso exterminio si fuera requerido.

La limpieza, lavado, planchado, clasificación y transporte de ropa, así como la prestación de toda clase de servicios de lavandería.

La prestación de todo tipo de servicios especiales de limpieza técnica y saneamiento en general sin limitación alguna.

Comercialización, distribución y venta de toda clase de productos y artículos de limpieza, y vestuario especializado para la prestación de servicios de limpieza y otros servicios.

Prestación de servicios auxiliares en urbanizaciones, fincas urbanas, instalaciones industriales, redes viales, centros comerciales, organismos oficiales y dependencias administrativas, instalaciones deportivas o de recreo, museos, recintos feriales, salas de exposiciones, conferencias y congresos, hospitales, convenciones, inauguraciones, centros culturales y deportivos, eventos deportivos, sociales y culturales, exposiciones, conferencias internacionales, juntas generales de accionistas y de comunidades de propietarios, recepciones, ruedas de prensa, centros docentes, parques, instalaciones agropecuarias (agricultura, ganadería y pesca), bosques, fincas rústicas, cotos de caza, recintos de recreo y de espectáculos y, en general, en todas clase de inmuebles y eventos, por medio de conserjes, ordenanzas, bedeles, ujieres, celadores o controladores, operadores de consola, personal de sala, porteros, recepcionistas, taquilleros (incluyendo recogida de entradas), telefonistas acomodadores, cobradores, cuidadores, socorristas, azafatas, intérpretes, personal de sala y profesionales afines o que complementen sus funciones, consistentes en el mantenimiento y la conservación de los locales, así como en la atención y servicio a los vecinos, ocupantes, visitantes y/o usuarios, mediante la realización de las correspondientes tareas, excluidas, en todo caso, aquellas que la ley reserve a las empresas de seguridad.

La atención de los servicios de urgencia, prevención, información, centralita de teléfonos, cocina y comedores. La apertura, cierre y custodia de llaves.

Las manipulaciones, embalaje y distribución de productos alimenticios o de consumo; la elaboración, condimentación y distribución de comidas para consumo propio o suministro a terceros; la atención, reposición y mantenimiento de equipos, maquinaria y dispensadores de los productos mencionados; y la intervención en operaciones de materias primas, mercancías manufacturadas y suministros.

Los montajes e instalaciones de mobiliario, tales como mesas, estanterías, material de oficina y objetos semejantes o complementarios.

Prestación de toda clase de servicios de catering.

La prestación de servicios propios del negocio de la hostelería en cafeterías, bares, hoteles, residencias, casas rurales, restaurantes y otros establecimientos de restauración.

La prestación de servicios de asistencia en tierra a pasajeros y aeronaves. Los servicios integrales de logística de mercancías, tales como: carga, descarga, estiba y desestiba, transporte, distribución, colocación clasificación, control de almacén, preparación de inventarios, reposición, control de existencias en almacenes y almacenamiento de todo tipo de mercancías, excluidas las actividades sometidas a legislación especial. La recepción, atraque, amarre y conexión de servicios a embarcaciones.

Los servicios de publicidad directa, franqueo y curso por correo por impresos publicitarios, propagandísticos y, en general, de todo tipo de documentos y paquetes, por cuenta de sus clientes. Prestación de servicios de promoción publicitaria de toda clase de productos y servicios, incluida la realización de demostraciones publicitarias en todo tipo de centros y establecimiento comerciales.

Prestación de toda clase de servicios de encuestas, telemarketing y procesamiento y tratamiento de cuestionarios.

Dilluns, 2 de maig de 2016

Montaje de ferias, convenciones y actos de selección y formación de personal, consultoría de recursos humanos.

Prestación de toda clase de servicios de apoyo a los departamentos de gestión administrativa y contable para todo tipo de empresas e industrias.

La realización de las siguientes tareas: servicio de ayuda y asistencia a domicilio; teleasistencia domiciliaria y socio-sanitaria; explotación o gestión, total o parcial, de residencias, pisos tutelares, centros de día, comunidades terapéuticas y otros centros de acogida y rehabilitación; transporte sanitario y acompañamiento de los colectivos antes citados.

Los transportes de todo tipo, en especial, terrestres, de viajeros y mercancías, y las actividades relacionadas con los mismos.

Gestión de proyectos, desarrollo de soluciones y ejecución de las mismas en el ámbito de servicios técnicos vinculados con los espacios de trabajo o el medio ambiente.

Todo tipo de servicios de mantenimiento ordinario y correctivo en todo tipo de instalaciones e inmuebles.

Todo tipo de servicios de protección de superficies, maquinaria, instalaciones e inmuebles, restauración de las mismas.

Prestación de toda clase de servicios de jardinería, paisajismo y construcciones y sistemas relacionados. Así como de instalación, limpieza y mantenimiento de piscinas.

Prestación de toda clase de servicios de tratamiento de pintura, y tratamientos superficiales de fachadas, paredes interiores, suelos y en general de todo tipo de superficies horizontales y verticales.

Todo tipo de servicios de "Facility Management".

La prestación de todo tipo de "outsourcing" de servicios o externalización de servicios.

La gestión, asesoramiento y prestación de servicios de distribución, informáticos, contables, laborales, administrativos, de gestión de empresa, de estructura de la misma, de estrategias comerciales e industriales y de organización.

La comercialización de suministros y material técnico para empresas, así como todo tipo de servicios logísticos asociados a la actividad comercial y de servicios prestados.

La formación profesional y reciclaje de las personas que presten los servicios expresados en los puntos anteriores.

La adquisición, tenencia, disfrute, administración y enajenación de toda clase de valores mobiliarios por cuenta propia, quedando excluidas las actividades que la legislación especial y, en particular, la legislación sobre el mercado de valores atribuya con carácter exclusivo a otras entidades.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El Convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de febrero de 2016, siendo su vigencia temporal hasta el día 31 de diciembre de 2019.

Artículo 5. Prórroga y procedimiento de denuncia.

El presente Convenio colectivo se entenderá prorrogado de año en año, en sus propios términos, en tanto no sea denunciado, con acuse de recibo, por alguna de las partes en tiempo y forma.

La dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores podrá denunciar el mismo ante la otra parte con dos meses de anticipación al vencimiento de la vigencia del mismo o de cualquiera de sus prórrogas, debiendo formularse dicha denuncia por escrito y, así mismo, ante la autoridad laboral.

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la Comisión Negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.

Dilluns, 2 de maig de 2016

Denunciado el convenio y hasta que las partes no alcancen un acuerdo, se estará a lo previsto en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores y se procederá a la ultraactividad del citado convenio hasta que no se acuerde uno nuevo.

Artículo 6. Compensación, absorción y garantías "ad personam".

Las condiciones pactadas en este Convenio son absorbibles y compensables por cualquier mejora que la empresa haya concedido a sus trabajadores/as y a los efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

Se respetarán aquellas situaciones personales, que con carácter global, excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente "ad personam".

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones del presente Convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que la jurisdicción social, o la autoridad laboral, declarase la nulidad total del presente convenio, las partes se comprometen a reunir la Comisión Negociadora en el plazo máximo de quince días con el fin de convenir un nuevo texto adaptado a la legalidad.

En el caso de que se produjera la nulidad parcial de alguno o algunos artículos del texto, éste deberá ser revisado en aquello que no resulte ajustado a la legalidad, con independencia de la aplicación del resto del Convenio.

Artículo 8. Cláusula de descuelgue.

Cuando concurren en la empresa las causas económicas, técnicas, organizativas y/o productivas recogidas en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder a inaplicarlas condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, siguiendo en todo caso el procedimiento descrito a continuación.

La Dirección de la empresa deberá comunicar por escrito a la representación legal de los trabajadores, o en su defecto, a los trabajadores de acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo 41.4 del Estatuto de los trabajadores, los motivos que justifican dicha decisión, así como la documentación necesaria dentro del plazo de 30 días naturales a contar de la fecha de publicación del convenio colectivo o de las tablas salariales para cada año de vigencia, en el diario o boletín oficial correspondiente de las causas establecidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores.

Una copia de dicha comunicación se remitirá a la Comisión Paritaria del Convenio. En el supuesto de acuerdo de inaplicación en la empresa, dicho acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las Partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio que dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse, a contar desde la fecha en que tal discrepancia fuera notificada. De persistir dicho desacuerdo, la discrepancia será sometida en el plazo máximo de quince días al Tribunal Laboral de Cataluña (TLC), a través de los procedimientos que se establecen en su propio reglamento.

Artículo 9. Igualdad y no discriminación.

La empresa velará activamente por que se respete el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos y niveles de aplicación, no admitiéndose discriminaciones, entre otras, por razones de sexo, estado civil, discapacidad, orientación sexual, edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato.

Artículo 10. Comisión Paritaria del Convenio colectivo.

Se acuerda la constitución de una comisión paritaria, a tenor de lo dispuesto en los artículos 85.3 apartado e) y 91 del Estatuto de los trabajadores, que entenderá del conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general del convenio y de la vigilancia de su estricto cumplimiento.

La Comisión Paritaria estará integrada por dos miembros, el delegado de personal en representación de los trabajadores y un representante de la dirección de la empresa, siendo sus funciones las siguientes:

Dilluns, 2 de maig de 2016

- a) Interpretación de la totalidad de los artículos del presente convenio colectivo.
- b) Conciliación preceptiva en conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo.
- c) Todas aquellas otras que para este órgano se establezcan por la legislación laboral vigente, adaptando los plazos de actuación en cada caso a lo previsto en la norma.

Se levantará acta de las reuniones celebradas por la Comisión, en la que figurarán las decisiones tomadas, debiendo ser firmadas las mismas por la totalidad de los miembros asistentes a ellas. Ambas partes podrán ser asistidas por los asesores que estimen conveniente según las materias a tratar, con voz pero sin voto.

Para que exista acuerdo, se requerirá el voto favorable de cada una de las representaciones.

La Comisión se constituirá formalmente a la firma del presente Convenio dotándose de un Reglamento de funcionamiento, si lo estimase conveniente en función de las materias a tratar.

Cuando ambas partes sometan problemas o cuestiones derivadas de la aplicación de este Convenio, el acuerdo de la Comisión tendrá carácter vinculante. En caso de desacuerdo en el seno de la Comisión, se someterá el conflicto al Arbitraje no vinculante del Tribunal Laboral de Cataluña en el plazo de 7 días desde que debiera emitir el informe.

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 11. Organización del trabajo y control de la actividad laboral.

La organización del trabajo, en cada uno de los centros, es facultad privativa de la dirección de la empresa, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

La Dirección de la empresa adoptará las medidas que considere oportunas de control y vigilancia, a fin de poder comprobar el cumplimiento de las obligaciones y deberes laborales del trabajador, adoptando en todo caso la debida consideración a sus derechos fundamentales.

Artículo 12. Mantenimiento de útiles y herramientas, vestuario, equipos de protección individual.

El trabajador, deberá cuidar de los útiles, herramientas de trabajo, programas informáticos, ordenadores, materiales, maquinaria, equipos de protección individual, vehículos y cualquier otro medio que por parte de la empresa se le entregue a fin de poder realizar su trabajo, debiéndolos mantener en las debidas condiciones de conservación y limpieza, siendo de su responsabilidad los desperfectos y deterioros que se produzcan por su mal uso o negligencia, tanto en el equipo como en las instalaciones del cliente.

En particular, en la medida en que los medios y programas informáticos constituyen un elemento de trabajo propiedad de la empresa, los empleados únicamente podrán utilizarlos para el correcto desempeño de sus funciones, prohibiéndose expresamente su uso para asuntos ajenos o particulares. El trabajador conoce del control empresarial y, en consecuencia, la empresa llevará a cabo la revisión del buen uso de los programas, su mantenimiento, seguridad y gestión, pudiendo revisar, intervenir, grabar y copiar aquellos programas y archivos que estime oportunos, sin que se produzca ninguna vulneración de derecho fundamental.

Artículo 13. Movilidad funcional y geográfica.

De acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de que la movilidad entre categorías y la polivalencia son precisas para el mejor desarrollo de la actividad de la empresa, por lo que se establece la posibilidad tanto de asignar al trabajador/a tareas complementarias, como la adscripción de trabajadores con carácter temporal o definitivo a otros puestos de trabajo similares, siempre que ello no suponga cambio de grupo profesional o menoscabo de la dignidad del trabajador/a.

Dilluns, 2 de maig de 2016

El cambio de centro de prestación de servicios, que se realice por motivos comerciales o de servicio, se considerará integrado dentro de la facultad de dirección del empresario ("iusvariandi"), respetando en todo caso el límite geográfico de un radio de 40 kilómetros. En ningún caso se considerará como modificación sustancial de condiciones de trabajo.

La Dirección de la Empresa podrá, en consecuencia, modificar el personal de puesto de trabajo asignándole otro centro de trabajo, propio o del cliente, respetando los límites de la movilidad funcional.

Artículo 14. Movilidad del personal y cobertura de vacantes.

La movilidad del personal es una de las características de la prestación de este tipo de servicios, correspondiendo su determinación a la facultad organizativa de la empresa a los efectos de una distribución racional de su personal, haciéndola compatible con la dispersión inevitable de los centros de trabajo y las necesidades de cobertura.

En ningún caso se considerará modificación sustancial de condiciones de trabajo el cambio de centro de trabajo dentro del mismo término municipal y con el mismo horario. Dicho cambio se notificará a la representación de los trabajadores.

En atención a la misma, la cobertura de las vacantes se realizará dentro de cada zona por el personal que reúna la categoría y/o capacidad profesional para la misma y, en caso de igualdad, el de menor antigüedad, salvo cuando mediase acuerdo entre las partes interesadas.

Asimismo el desplazamiento del trabajador/a desde su domicilio al centro de trabajo en el que inicie la jornada, así como el de regreso desde el centro de trabajo en que la concluya hasta su domicilio, no dará derecho a compensación de ningún tipo.

CAPÍTULO III. PERIODO DE PRUEBA Y CONTRATACIÓN.

Artículo 15. Período de prueba.

El ingreso de los trabajadores, se considerará hecho a título de prueba de acuerdo con la siguiente escala, correspondiente a la clasificación del personal en los distintos grupos profesionales enumerados en el presente Convenio colectivo de empresa:

- Personal directivo y titulado: seis meses.
- Personal mando intermedio y administrativo: dos meses.
- Personal operativo: dos meses.

Las suspensiones del contrato de trabajo que por cualquier causa se produzcan, interrumpirán el cómputo del período de prueba.

Artículo 16. Cese y finalización de contrato.

1. Cese voluntario.

El personal que desee causar baja voluntaria en la empresa deberá ponerlo en conocimiento de la misma por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Personal directivo y técnico titulado: 2 meses.
- Personal administrativo: 1 mes.
- Resto de personal: 15 días.

El incumplimiento por parte del trabajador/a de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, calculando sobre el total de conceptos salariales que el trabajador/a estuviera percibiendo en el momento del cese.

Sin embargo, si en el momento de causar baja en la empresa, el trabajador/a no hubiese devuelto a la empresa los útiles, herramientas, prendas de trabajo, documentos y demás artículos pertenecientes a la empresa que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquélla, la empresa podrá retener la liquidación hasta la entrega de los mismos, o bien descontar de la liquidación el valor de dichos elementos.

Dilluns, 2 de maig de 2016

Artículo 17. Modalidades de contratación.

1. Contrato a tiempo parcial.

Se estará a lo regulado en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y las normas que lo desarrollen.

Se especificará en los contratos de trabajo a tiempo parcial el número de horas al día, a la semana, al mes, o al año contratadas, así como su distribución en los términos previstos en el presente Convenio.

El pacto de horas complementarias podrá alcanzar al 60% de las horas ordinarias contratadas y para que sean exigibles para el trabajador/a, deberán solicitarse por la empresa con el preaviso de un día de antelación.

2. Contrato de interinidad.

Se podrán concertar contratos de interinidad para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 37, 38, 40. 4º, 45, 46,48 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

El contrato de interinidad, en cualquier caso, se entenderá finalizado en el momento en que cese la reserva de puesto de trabajo del titular o si finalizado el periodo de suspensión, el titular no se reincorpora a la empresa.

3. Contrato de obra o servicio determinado.

Será personal contratado por obra o servicio determinado aquel definido en el artículo 15.1 a) del Estatuto de los trabajadores.

Su duración máxima será de cuatro años. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de fijos de la empresa.

Este tipo de contrato quedará resuelto cuando finalice la obra servicio.

4. Contratos fijos-discontinuos: los trabajadores que tengan el carácter de fijos-discontinuos serán llamados según las necesidades por orden de antigüedad dentro de los diferentes grupos profesionales y puestos de trabajo, así como de conformidad con los criterios que se establezcan en cada empresa de común acuerdo con la representación sindical, si la hubiere.

La llamada al trabajador/a se llevará a efecto en función de las circunstancias de la reanudación de la actividad. El medio para llevar a cabo dicha comunicación a efecto será el que mejor se acomode a las circunstancias.

CAPÍTULO IV. CLASIFICACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 18. Clasificación Profesional. Grupos profesionales.

Los trabajadores serán clasificados teniendo en cuenta sus conocimientos, formación, experiencia, complejidad, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las actividades profesionales que desarrollen y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación profesional.

Las categorías consignadas en el presente convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los cargos enumerados, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

Todo/a trabajador/a está obligado/a a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su competencia profesional.

Los Grupos Profesionales son los siguientes:

Grupo I: Personal Directivo y Técnicos Titulados en grado superior y medio.

Grupo II: Mandos Intermedios.

Grupo III: Personal administrativo.

Grupo IV: Personal Operario.

Dilluns, 2 de maig de 2016

Grupo I. Personal Directivo y Técnicos Titulados.

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional planifican, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Realizan tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Sus funciones suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Son los que con el título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asumen la dirección y responsabilidad de la empresa, programando, planificando y controlando el trabajo en todas sus fases, las funciones mercantiles en su más amplio sentido y planificando, programando y controlando la política comercial de la empresa, funciones administrativas en su más amplio sentido, planificando, programando y controlando la administración de la empresa, reclutamiento, selección y admisión del personal y planificando, controlando y programando la política de personal de la empresa, responsabilidad de las compras de material y aprovisionamiento de la empresa, planificación, programación, control, orientación, dirección de la unidad a la empresa, responsabilidad de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado en las zonas y equipos productivos de la empresa, aquellos que aplicando sus conocimientos a investigación, análisis, estudio y preparación de los planes de trabajo, asesoran o ejecutan las actividades propias de su profesión, autorizado por título de doctor o licenciado y todos aquellos que prestan servicios autorizados con un título de grado medio o equivalente.

Requiere una formación universitaria o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y experiencia consolidada.

Los puestos de trabajo incluidos en este grupo serán, entre otros, los siguientes: director, director comercial, director administrativo, director de recursos humanos, director de compras.

Grupo II. Mandos Intermedios.

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional realizan funciones de integración, coordinación y supervisión, de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores/as que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Son los empleados/as que por sus condiciones profesionales y a las órdenes inmediatas de la dirección, gerencia o personas en quien deleguen, coordinan los trabajos, tramitando las órdenes oportunas e informan a la empresa de los rendimientos del personal a su cargo, rendimientos de productividad, control del personal y demás incidencias.

Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Los puestos de trabajo incluidos en este Grupo serán, entre otros, los siguientes: jefe o responsable de equipo, jefe general de servicios, jefe de servicios, gobernante/a, inspector/a, subgobernante/a, coordinador/a y/o supervisor/a.

Grupo III. Personal administrativo.

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional realizan funciones de carácter administrativo, con o sin responsabilidad de mando. Asimismo, pueden realizar trabajos de ejecución autónoma bajo supervisión o ayudado por otros trabajadores. Requiere adecuados conocimientos y aptitudes prácticas.

Empleados/as que provistos o no de poder, tienen la responsabilidad directa de la oficina de la empresa. Dependen de él las diversas secciones administrativas a las que imprime unidad, encargados de una sección o departamento, sugiere y da unidad al trabajo que tiene encomendado y responde del mismo ante sus jefes y distribuye el trabajo a sus subordinados, los que realizan bajo su responsabilidad los cobros y pagos generales de la empresa, los que actúa a las órdenes de un jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado, que requiere cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas, los que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un jefe, realiza trabajos de carácter auxiliar secundario que requieren conocimientos generales de la técnica administrativa, operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina y el cuidado y servicio de una centralita telefónica.

Poseen titulación adecuada o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Dilluns, 2 de maig de 2016

Los puestos de trabajo incluidos en este Grupo serán, entre otros, los siguientes: jefe administrativo de primera, jefe administrativo de segunda, cajero, oficial primera, oficial segunda, auxiliar y telefonista.

Grupo IV. Personal operativo.

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional ejecutan tareas según instrucciones concretas, con un alto grado de dependencia y supervisión, requieren esfuerzo físico o atención, sólo ocasionalmente requieren una formación específica, y en general únicamente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un breve periodo de adaptación.

También se encuadran en este grupo los trabajadores/as que con plenitud de conocimientos teórico-prácticos, y de facultades, dominan en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles y máquinas industriales propios y adecuados para el ejercicio de sus funciones y aplican racionalmente y para cada caso los tratamientos adecuados, con iniciativa, rendimiento, responsabilidad, habilidad y eficacia que requiere el uso de materiales, equipos, productos, útiles o máquinas, atendiendo en todo caso a la vigilancia y mantenimiento de las máquinas, útiles o vehículos necesarios para el desempeño de su misión, los que realizan funciones concretas y determinadas propias de las empresas de servicios, que sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos exigen, sin embargo, cierta práctica y especialización, sin que se requieran para la realización de las tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente, los que estando en posesión de carné de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate, realiza las correspondientes a un conductor/a utilizando el vehículo que ponga a su disposición la empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo o para cualquiera otras tareas que le sean ordenadas por la empresa, tales como reparto, distribución de personal o materiales o transporte en general, los que con un oficio determinado ejecutan con iniciativa y responsabilidad todas o algunas de las labores propias del mismo con correcto rendimiento, los que realizan funciones concretas, que no constituyen labor calificada de oficio, o que, bajo la inmediata dependencia de otra persona, colabora en funciones propias de éste y bajo su responsabilidad, los encargados de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operatoria alguna.

Poseen titulación adecuada o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Los puestos de trabajo incluidos en este Grupo serán, entre otros, los siguientes: oficial de oficios varios, ayudante/auxiliar oficios varios, auxiliar de mercancías, auxiliar de control o controlador entradas y salidas, auxiliar de taller, auxiliar de mantenimiento, ayudante de estampación, mensajero/a, conductor/repartidor, chofer turismo, mozo conductor-lavacoches, azafato/a/auxiliar, celador, conserje, portero, ordenanza, cobrador, subalterno, montador, peón/operador, ayudante de cocina, ayudante de camarero, pinche, botones, camarero/a de piso, cristalero, lencero/a, cajero/a, auxiliar de caja, dependiente/a, manipulador/reponedor, aprovisionador, envasador/empaquetador, promotor/demostrador, mozo de almacén, peón/mozo carga y descarga, carretillero, limpiador/a, empleado/a servicio doméstico, auxiliar de farmacia, auxiliar de servicios logísticos, auxiliar de cajas, auxiliar de laboratorio, auxiliar sanitario, auxiliar de geriatría, empleado/a de atención domiciliaria, lector de contadores, jardinero, encuestador, encajador.

Artículo 19. Formación profesional en la empresa.

1. La formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

- a) Adaptación del titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- b) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en los puestos de trabajo.
- c) Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- d) Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales.
- e) Reconversión profesional.
- f) Conocimientos de idiomas nacionales y extranjeros.
- g) Ampliación de los conocimientos de los trabajadores que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

2. Las partes firmantes del presente convenio se comprometen al cumplimiento de la normativa vigente en cuanto a permisos de formación y planes de formación a desarrollar en la empresa.

Dilluns, 2 de maig de 2016

CAPÍTULO V. JORNADA LABORAL, VACACIONES Y LICENCIAS.

Artículo 20. Jornada laboral.

La jornada ordinaria de trabajo será de 1826 horas anuales, 40 horas semanales e trabajo efectivo realizadas de lunes a domingo para todos los años de vigencia del presente convenio colectivo, no computándose como horas trabajadas, los descansos e interrupciones durante la jornada, tales como el tiempo necesario para comer o pausas para bocadillo.

Para el cálculo de esta jornada anual se han tenido en cuenta los descansos semanales, las vacaciones, las 14 fiestas anuales (nacionales, autonómicas y locales) por lo que el número de horas acordado será el que corresponde trabajar efectivamente cada año.

La jornada laboral del personal de la empresa está limitada por su inicio, entendiéndose como tal el momento en que el/la trabajador/a está en condiciones, una vez uniformado/a a iniciar sus tareas; y por su final de jornada se entenderá el momento en que el/la trabajador/a deja sus labores y se dispone a asearse para salir.

Todo el personal que realiza sus trabajos en jornada completa o continuada de duración igual o superior a cinco horas, disfrutarán dentro de la misma de quince minutos de descanso para tomar el bocadillo. Este periodo de descanso no se considerará tiempo efectivo de trabajo.

La empresa, siempre que se concurren causas económicas, técnicas, productivas y organizativas, podrá llevar a cabo la modificación de la jornada o de los horarios de trabajo con arreglo a las normas y condiciones establecidas en la normativa legal vigente. Por la naturaleza de los trabajos ambas partes convienen que la reducción por parte del cliente de las horas de servicio, o de la facturación será motivo justificado de modificación sustancial de condiciones.

Cuando concurren causas objetivas la jornada diaria del trabajador podrá incrementarse hasta un máximo de diez horas diarias. Asimismo, también podrán disminuirse en función de las necesidades de la Empresa (por causas organizativas, productivas, técnicas y/o económicas) y al objeto de compensar eventuales excesos de jornada.

Quienes por razón de guarda legal solicite una reducción de jornada y una concreción horaria, ésta se establecerá sobre la jornada de trabajo diaria. En todo caso, la concreción horaria se establecerá dentro del horario establecido por el servicio contratado.

En los servicios en los que resulte necesario trabajar en régimen de turnos se estará al régimen que se establezca al efecto en cada servicio. Cuando por causas objetivas (organizativas, productivas, técnicas y/o económicas) resulte necesario ampliar, suprimir o modificar los turnos, la dirección de la empresa comunicará a los trabajadores afectados la nueva configuración de acuerdo con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Si como consecuencia de la resolución o modificación de los contratos de arrendamiento de servicios de un determinado centro, la jornada de trabajo del personal se viera reducida, la empresa estará obligada a ofrecer por escrito a los trabajadores/as afectados, que completen su jornada laboral en otro centro de trabajo. Si el trabajador/a no aceptara el ofrecimiento, pasará a percibir su salario a prorrata de la jornada realizada. Si la empresa no hiciera el ofrecimiento, estará obligada a mantener el salario que viniera disfrutando el trabajador con anterioridad a la reducción de jornada, y hasta que pueda ofrecerle la realización de jornada original, en cuyo caso se estará a lo antes establecido para la alternativa de no-aceptación.

Artículo 21. Criterios de distribución de la jornada anual.

1. La jornada podrá distribuirse en la forma que previene el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores a lo largo del año y de todos los días de la semana. Esta distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente, ajustándose en cuanto a su distribución irregular a las cargas de trabajo existentes. La compensación de las horas de exceso resultantes de la distribución irregular podrá producirse en el término del año siguiente al que se hubiesen prestado.

2. Se entenderá como trabajo nocturno el que se realice entre las veintidós horas y las seis horas.

3. Los trabajadores encuadrados en los grupos de directivos y titulados y mandos intermedios podrán flexibilizar su horario de forma que, respetando la jornada máxima anual, puedan modificar sus tiempos de trabajo y descanso atendiendo a los ciclos y necesidades específicos del puesto o coordinándolos con otros trabajadores de su misma responsabilidad en el área, siempre que quede garantizada una correcta atención a los objetivos del puesto.

Dilluns, 2 de maig de 2016

4. Dadas las especiales características de la actividad que desarrolla la empresa en el ámbito de servicios auxiliares de terceros, esta podrá en función de las necesidades del servicio y las exigencias del cliente, variar la jornada laboral y el régimen de trabajo o turnos de acuerdo con lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Su distribución será comunicada a los trabajadores y la representación legal de los trabajadores del centro donde se lleve a cabo con una antelación mínima de cinco días naturales.

Artículo 22. Descanso semanal.

El disfrute del descanso semanal podrá establecerse en cualquier día de la semana de forma fija o rotativa, en función del calendario de distribución individual de jornada.

Artículo 23. Festivos.

Se disfrutarán los correspondientes legalmente al municipio en que se radique cada centro de prestación de servicios.

Los festivos intersemanales se deberán trabajar siempre que exista un servicio a cubrir, todo ello sin perjuicio de que, en cómputo mensual o anual, deba de compensarse económicamente o con disfrute de vacaciones el exceso de horas trabajadas.

Artículo 24. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria anual establecida en este Convenio colectivo.

El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación, con carácter general o para cada caso concreto, será voluntaria para los trabajadores/as.

Dada la naturaleza de la actividad de la empresa, no obstante lo expresado en el párrafo anterior, los trabajadores/as se comprometen a realizar las horas extraordinarias necesarias para finalizar los trabajos correspondientes al servicio originariamente asignado, que estén iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo, con el máximo legalmente establecido.

A los efectos previstos en las disposiciones legales vigentes, se considerarán como horas extraordinarias de prestación obligatoria, aquellas que sean motivadas por fuerza mayor, reparación de siniestros, catástrofe, daños extraordinarios y urgentes, así como los casos de riesgo de pérdida de materias primas o períodos punta de producción no previsibles y siempre que la realización de dichas horas no fuera posible sustituirlas mediante la contratación de trabajadores por los sistemas temporales previstos por la Ley. En tal sentido, será de obligado cumplimiento el tiempo necesario para el inicio de un servicio de control o conducción así como el correspondiente a su conclusión o la llegada del relevo.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, las horas extraordinarias se compensarán preferentemente en tiempo de descanso y sólo cuando no fuese posible se abonarán con el valor de una hora ordinaria.

Artículo 25. Vacaciones.

Se establece para todo el personal que lleve un año al servicio de empresa de un periodo de vacaciones de 30 días naturales. El personal que no lleve la anualidad completa al servicio de la empresa, disfrutará de los días que le corresponda proporcionalmente al tiempo trabajado.

El disfrute de las vacaciones se realizará, atendiendo a las necesidades del servicio y de común acuerdo con el empresario, por lo que se establecerá un turno rotativo de disfrute de las vacaciones en el centro de trabajo.

La programación de vacaciones se realizará atendiendo a las necesidades del servicio, la Dirección de la Empresa podrá excluir como periodo vacacional los puentes entre festivos, Semana Santa, Navidades y aquellas otras fechas en las que se prevea una especial afluencia de público en los lugares en que se presta el servicio.

Artículo 26. Licencias retribuidas.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio tendrá derecho a disfrutar de los permisos retribuidos que se establecen en el artículo 37.3 del Estatuto de los trabajadores.

Dilluns, 2 de maig de 2016

CAPÍTULO VI. SALARIOS.

Artículo 27. Estructura salarial.

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio, serán las estipuladas en las tablas salariales anexas.

El pago de las retribuciones se efectuará por meses vencidos, mediante ingreso en la cuenta corriente del trabajador/a dentro de los cinco días siguientes al mes natural.

El personal que realice jornada inferior a la establecida en el artículo 22 de este Convenio, en fecha de entrada en vigor del mismo, o sea contratado en tales condiciones durante su vigencia, percibirá su salario, pluses, gratificaciones y demás devengos y vacaciones a prorrata de las horas efectivamente trabajadas. Por cada ausencia injustificada al trabajo, el/la trabajador/a perderá el salario base del Convenio, el plus transporte y el plus vestuario y las partes proporcionales de domingo, festivos pagados y gratificaciones reglamentarias al día de la falta.

La estructura salarial del presente convenio será la siguiente:

a) Salario Base Grupo:

Se entenderá por salario base la parte de la retribución abonada a los trabajadores en función de su grupo de encuadramiento según las tablas salariales que están contenidas en el Anexo I.

b) Gratificaciones extraordinarias:

El personal tendrá derecho a percibir dos gratificaciones extraordinarias de vencimiento superior al mensual que se abonarán antes del 31 de julio y del 31 de diciembre, respectivamente. El devengo de la Paga de verano será del 1 de julio al 30 de junio y el de la Paga de Navidad será el 1 de enero al 31 de diciembre. El importe de cada una de estas gratificaciones se abonarán a razón de 30 días de salario base. Con relación a la paga de julio, el importe de los 30 días de salario base se abonará teniendo en cuenta el salario base de cada uno de los semestres que lo componen.

La empresa podrá unilateralmente prorratear mensualmente una o las dos pagas extraordinarias.

c) Complementos de puesto de trabajo:

Complemento de nocturnidad: las horas trabajadas entre las 22 horas y las 6.00 horas tendrán una retribución por hora trabajada del 15% sobre el salario base diario.

Plus domingos y festivos: este complemento se devengará únicamente por aquellos trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para realizar trabajos en domingos y festivos y tengan que, por razones del servicio, que trabajar durante dichos domingos y los 14 festivos intersemanales. Dichos trabajadores percibirán un plus del 30% sobre el salario base día, según contrato.

Plus de puesto:

Cantidad individualmente pactada con el trabajador.

Horas extraordinarias:

Se estará lo previsto en el artículo 24 del presente Convenio.

Plus transporte:

Se establecerá como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro o fuera de la localidad, así como desde el domicilio a los centros de trabajo y su regreso, su cuantía será de 25 EUR mensuales (por once pagas) para cada uno de los grupos profesionales. Ambas partes acuerdan expresamente que el plus transporte se abonará en proporción al tiempo efectivo de trabajo. Este plus se devengará por día efectivo trabajado.

Dilluns, 2 de maig de 2016

Artículo 28. Retribuciones no salariales.

1. Kilometrajes:

Los desplazamientos que tenga que hacer el trabajador fuera de la localidad donde se halla el lugar habitual de prestación de servicios por razón de su puesto de trabajo con su vehículo particular, previamente autorizados, se abonarán a razón de 0,19 EUR el kilómetro.

2. Dietas:

El importe de las dietas acordadas en este Convenio colectivo será:

- 12,00 EUR diarios cuando el/la trabajador/a incurra en gastos de manutención fuera de su centro de trabajo habitual dentro del territorio español y 24 EUR diarios cuando el desplazamiento sea produzca en el extranjero.

- 24,00 EUR diarios cuando el/la trabajador/a tenga que pernoctar fuera del lugar de trabajo habitual si se produce dentro del territorio nacional, y 48 EUR diarios si lo es en el extranjero.

Artículo 29. Importes de los salarios y suplidos fijados en este Convenio.

En el Anexo I de este Convenio colectivo se incluye el importe correspondiente al salario base de grupo y las pagas extraordinarias.

Para el año 2016 se aplicarán las Tablas salariales del Anexo I.

Para los siguientes años se procederá a incrementar el salario base en la misma proporción que lo haga el salario mínimo profesional.

Artículo 30. Cláusula de inaplicación salarial del Convenio colectivo.

Cuando concurren en la empresa las circunstancias económicas, técnicas, organizativas y/o productivas recogidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, entendiéndose incluida la disminución y pérdida de contratos y/o clientes se podrá proceder a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio colectivo. En este caso, la Dirección de la empresa comunicará tal circunstancia a la Comisión paritaria del mismo a los efectos de que, de acuerdo a la legislación laboral vigente, se fije el importe salarial a percibir en el periodo para el que se plantee tal inaplicación.

Para el caso de que en el seno de la Comisión Paritaria no se hubiese alcanzado un acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 85.3 apartado c) del Estatuto de los trabajadores, las partes someterán sus discrepancias a los procedimientos establecidos por el Tribunal Laboral de Cataluña.

CAPÍTULO VII. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Artículo 31. Seguridad y Salud Laboral.

Se observarán las normas para seguridad e salud laboral contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, así como las disposiciones que la desarrollan.

Artículo 32. Ropa de trabajo.

La empresa facilitará a sus trabajadores/as el uniforme de trabajo adecuado para el desempeño de su tarea, excepto cuando no sea necesario por las características del servicio, cuyo uso será obligatorio, obligándose los trabajadores/as a mantenerlo en perfecto estado de conservación, y a ofrecer una buena imagen tanto con este como con la suya propia. A tal efecto se abonará un plus de mantenimiento de vestuario de 12 EUR mensuales (por once pagas), quedando obligado el trabajador a limpiar y conservar el vestuario, el calzado y cuales otras prendas compongan su uniformidad.

Al ingreso en la empresa se entregará el equipo necesario para el desempeño de sus funciones, el cual se renovará a medida que se vaya deteriorando.

Dilluns, 2 de maig de 2016

Con independencia de la entrega de la ropa de trabajo, la empresa queda obligada a facilitar a los trabajadores los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados a los trabajos que realicen.

Artículo 33. Vigilancia de la salud.

La empresa garantizará la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores/as a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo, a través de los reconocimientos médicos periódicos, respetando los principios de dignidad y confidencialidad tanto al inicio de la relación laboral como, iniciada ésta, si se produjeran situaciones que así lo aconsejaran.

La vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, previa información de las pruebas médicas a realizar y la finalidad de las mismas. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores los supuestos a los que se refiere el citado artículo 22 de la LPRL.

CAPÍTULO VIII. FALTAS Y SANCIONES LABORALES.

Artículo 34. Tipificación de las faltas.

1. Los trabajadores/as incluidos en este Convenio colectivo de empresa podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la regulación de faltas y sanciones que se especifica en los apartados siguientes.

2. Toda falta cometida por un trabajador/a se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurren en leves, graves y muy graves.

3. La enumeración de las faltas que a continuación se señalan se hace sin una pretensión exhaustiva, por lo que podrá ser sancionada cualquier otra infracción de la normativa laboral vigente o incumplimiento contractual, aún en el caso de no estar tipificadas en este pacto de empresa.

A) Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) Tres faltas injustificadas de puntualidad por un tiempo superior a cinco minutos cada una, en la asistencia al trabajo dentro de un período de treinta días.

b) Faltar un día al trabajo, dentro de un período de treinta, sin causa justificada.

c) El abandono injustificado del puesto de trabajo, sin previo aviso, si el mismo es superior a cinco minutos. Al margen de su duración, si como consecuencia del abandono se originase un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo, se considerará falta grave o muy grave a tenor de lo establecido en los apartados siguientes respecto de la infracción de normas de seguridad y salud laboral.

d) La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.

e) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Convenio sectorial referidas a obligaciones de los trabajadores/as en materia de seguridad y salud, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros/as de trabajo o terceras personas.

f) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que no provoque un daño grave a la empresa.

g) La ausencia de comunicación o de notificación a la empresa de las bajas por enfermedad, partes de confirmación o alta, de la justificación de las faltas al trabajo, de los cambios de domicilio, o de las alteraciones de la unidad familiar a efectos del impuesto. Se considerará que existe tal ausencia cuando dichas comunicaciones no se realicen en el plazo establecido o, de no haberlo, en un plazo razonable que no podrá exceder de seis días. Se exceptúan los supuestos de imposibilidad imprevista objetivamente demostrable.

h) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción leve, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Convenio Sectorial y en las normas aplicables.

i) La falta de aseo y limpieza personal así como de uniformes y equipos de manera ocasional.

Dilluns, 2 de maig de 2016

- j) No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.
- k) No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
- l) Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios de otro trabajador.
- m) Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves e injustificadas por tiempo superior al necesario.
- B) Se considerarán faltas graves las siguientes:
- a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, en un período de treinta días.
- b) Ausencias sin causa justificada, de más de un día y menos de cuatro, durante un período de treinta días. Será considerada como muy grave si como consecuencia de la ausencia se causara perjuicio grave al servicio y por extensión a la empresa.
- c) El abandono injustificado sin previo aviso o autorización, de una duración superior a cinco minutos, del puesto de trabajo cuando como consecuencia de ello se causara un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros/as de trabajo.
- d) La desobediencia grave a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.
- e) Simular mediante cualquier forma la presencia de otro trabajador/a en la empresa a los efectos del cumplimiento de sus obligaciones laborales.
- f) La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes cuando ello repercuta en el cumplimiento de la prestación laboral.
- g) Las riñas o discusiones graves durante el tiempo de trabajo entre compañeros/as siempre que repercutan gravemente en el normal desarrollo de la actividad laboral.
- h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores/as.
- i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves en un período de tres meses, habiendo mediado amonestación escrita, excluidas las faltas de puntualidad.
- j) La negligencia, imprudencia o descuido en el trabajo o conservación y cuidado de los materiales y herramientas de la empresa cuando provoquen a la misma un daño grave.
- k) La simulación de enfermedad o accidente así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias.
- l) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa.
- m) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que provoque un daño grave a la empresa.
- n) El empleo de tiempo, uniforme, material, útiles o maquinaria en asuntos ajenos al trabajo o en beneficio propio.
- o) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Convenio general y en las normas aplicables.

Dilluns, 2 de maig de 2016

p) No notificar con 48 horas de antelación la ausencia al trabajo y no justificarla dentro de las 24 horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

q) El hacer desaparecer uniformes, ropa de trabajo, útiles y material diverso necesario para la realización de los servicios, tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

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

s) No advertir inmediatamente a sus superiores, al empresario o a quién les represente de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones o en la maquinaria y/o locales.

t) Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deban tener, sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que, por su gravedad o trascendencia, merezcan especial correctivo. Serán calificadas como muy graves si tuvieran especial trascendencia.

C) Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.

b) La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días en un período de treinta días, de más de seis días en un período de tres meses, o más de doce en el periodo de un año, siempre que hayan sido sancionadas independientemente.

c) Falsedad documental, el fraude o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas así como el hurto o robo tanto a la empresa como al resto de compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los materiales, herramientas, útiles, vehículos, instalaciones, o incluso documentos de la empresa.

e) El acoso laboral, sea este sexual, por razón de sexo, moral o psicológico.

f) Hallarse en estado de embriaguez o bajo el efecto del consumo de drogas o estupefacientes de forma reiterada durante el cumplimiento del trabajo con muy grave repercusión en el mismo.

g) Los malos tratos de palabra u obra a los superiores, compañeros/as o subordinados/as dentro de la jornada o en su lugar de trabajo, así como a terceras personas dentro del tiempo de trabajo, así como el abuso de autoridad.

h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud.

i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas graves en un período de seis meses siempre que hayan sido objeto de sanción por escrito.

j) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa, cuando de ello se derive un perjuicio grave para la empresa.

k) El incumplimiento del deber de confidencialidad respecto a toda la información sobre clientes que pueda ser conocida por el empleado/a como consecuencia de la prestación de servicio laboral.

l) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción muy grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Convenio colectivo y en las normas aplicables.

m) El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para el desarrollo de la actividad productiva, o pueda llegar a causar accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

Dilluns, 2 de maig de 2016

n) La realización de trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad temporal, así como la manipulación o falsificación de información y/o documentación para prolongar aquella situación.

o) La violación del secreto de correspondencia o documentos de la empresa o de las personas en cuyos locales o instalaciones se realice la prestación de los servicios, y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios de los que, por la misión de su cometido, hayan de estar enterados.

p) La competencia ilícita por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio, si no media autorización de la misma.

q) Exigir o pedir por su trabajo remuneración o premios a terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto para conseguir la donación.

r) El uso de forma abusiva y para fines particulares de medios que la empresa pone a disposición del trabajador para uso meramente profesional, como son teléfonos, teléfonos móviles, fax, correo electrónico e Internet, así como cualquier herramienta de trabajo.

Artículo 35. Sanciones.

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente pacto de empresa. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos días.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Rescisión del contrato por despido disciplinario.

Artículo 36. Prescripción.

Las faltas enunciadas en este Convenio colectivo prescribirán:

Las leves a los diez días.

Las graves a los veinte días.

Las muy graves a los sesenta días a contar a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

ANEXO I. TABLAS SALARIALES.

TABLA I (hasta 31.12.2016).

SALARIO MENSUAL.

Grupos	Salario base	Prorrata pagas extras	Total mes
Grupo I			
Director/a General	988,70	164,78	1.153,48
Director/a Comercial	988,70	164,78	1.153,48
Director/a Administrativo	988,70	164,78	1.153,48

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 2 de maig de 2016

Grupos	Salario base	Prorrata pagas extras	Total mes
Director/a RRHH	988,70	164,78	1.153,48
Director/a de Compras	988,70	164,78	1.153,48
Titulado/a Grado Superior	988,70	164,78	1.153,48
Titulado/a Grado Medio	988,70	164,78	1.153,48
Grupo II			
Jefe/a General de Servicios	684,48	114,08	798,56
Jefe/a de Servicios	684,48	114,08	798,56
Gobernante/a	684,48	114,08	798,56
Subgobernante/a	684,48	114,08	798,56
Inspector/a	684,48	114,08	798,56
Coordinador/a	684,48	114,08	798,56
Supervisor/a	684,48	114,08	798,56
Jefe/a de Equipo	684,48	114,08	798,56
Grupo III			
Jefe/a Administrativo/a de 1 ^a	684,48	114,08	798,56
Jefe/a Administrativo/a de 2 ^a	684,48	114,08	798,56
Oficial/a Administrativo/a 1 ^a	684,48	114,08	798,56
Oficial/a Administrativo 2 ^a	684,48	114,08	798,56
Auxiliar Administrativo/a	684,48	114,08	798,56
Cajero/a	684,48	114,08	798,56
Telefonista	684,48	114,08	798,56
Grupo IV			
Oficial/a Oficios Varios	664,62	110,77	775,39
Oficial/a Jardinería	664,62	110,77	775,39
Auxiliar Oficios Varios	664,62	110,77	775,39
Auxiliar de Mercancías	664,62	110,77	775,39
Auxiliar de Taller	664,62	110,77	775,39
Auxiliar de Control	664,62	110,77	775,39
Auxiliar de Mantenimiento	664,62	110,77	775,39
Auxiliar de Estampación	664,62	110,77	775,39
Auxiliar de Jardinería	664,62	110,77	775,39
Auxiliar DDD	664,62	110,77	775,39
Ayudante DDD	664,62	110,77	775,39
Aplicador DDD	664,62	110,77	775,39
Mensajero/a	664,62	110,77	775,39
Conductor/Repartidor	664,62	110,77	775,39
Chofer turismo	664,62	110,77	775,39
Mozo-conductor-lavacoches	664,62	110,77	775,39
Azafato/a auxiliar	664,62	110,77	775,39
Celador/a	664,62	110,77	775,39
Conserje	664,62	110,77	775,39
Portero/a	664,62	110,77	775,39
Ordenanza	664,62	110,77	775,39
Cobrador/a	664,62	110,77	775,39
Subalterno/a	664,62	110,77	775,39
Montador/a	664,62	110,77	775,39
Peón-operador/a	664,62	110,77	775,39
Ayudante/a de Cocina	664,62	110,77	775,39
Ayudante de Camarero/a	664,62	110,77	775,39
Pinche	664,62	110,77	775,39
Botones	664,62	110,77	775,39
Camarero/a de pisos	664,62	110,77	775,39
Cristalero/a	664,62	110,77	775,39
Lencero/a	664,62	110,77	775,39
Cajero/a	664,62	110,77	775,39
Auxiliar de Caja	664,62	110,77	775,39
Dependiente/a	664,62	110,77	775,39
Manipulador/a-Reponedor/a	664,62	110,77	775,39
Aprovisionador/a	664,62	110,77	775,39
Envasador/a-Empaquetador/a	664,62	110,77	775,39

CVE-Núm. de registre: 062016000121

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 2 de maig de 2016

Grupos	Salario base	Prorrata pagas extras	Total mes
Promotor/a-Demostrador/a	664,62	110,77	775,39
Mozo/a de Almacén	664,62	110,77	775,39
Mozo/a de Carga y Descarga	664,62	110,77	775,39
Carretillero/a	664,62	110,77	775,39
Limpiador/a	664,62	110,77	775,39
Empleado/a Servicio Doméstico	664,62	110,77	775,39
Auxiliar de Farmacia	664,62	110,77	775,39
Auxiliar de Servicios Logísticos	664,62	110,77	775,39
Auxiliar de Cajas	664,62	110,77	775,39
Auxiliar de Laboratorio	664,62	110,77	775,39
Auxiliar Sanitario	664,62	110,77	775,39
Auxiliar Geriátrica	664,62	110,77	775,39
Empleado/a Atención Domiciliaria	664,62	110,77	775,39
Lector/a de contadores	664,62	110,77	775,39
Jardinero/a	664,62	110,77	775,39
Encuestador/a	664,62	110,77	775,39
Encajador/a	664,62	110,77	775,39

Barcelona, 14 de març de 2016

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament d'Empresa i Coneixement (en virtut de la Disposició transitòria tercera del Decret 98/2016, de 19 de gener), Eliseu Oriol Pagès