ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 24 de març de 2016, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Extra Outsourcing, SL, per al període 30.10.2015-31.12.2018 (codi de conveni núm. 08101432012016)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Extra Outsourcing, SL, subscrit pels representants de l'empresa i per la representant dels seus treballadors el dia 14 de gener 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; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, 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 Extra Outsourcing, SL, per al període 30.10.2015-31.12.2018 (codi de conveni núm. 08101432012016) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials 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 EMPRESA EXTRA OUTSOURCING, SL, PARA EL PERIODO 30.10.2015-31.12.2018.

Preámbulo.

El presente I Convenio colectivo provincial de la empresa Extra Outsourcing, SL, se suscribe, por una parte, por la representación legal de la empresa y de otra por la representación legal de los trabajadores, reconociéndose mutuamente la legitimidad y capacidad para negociar el presente convenio.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo regula las relaciones de carácter jurídico-laboral entre la empresa Extra Outsourcing, SL, (la empresa en adelante), y sus trabajadores a su servicio, cualquiera que sea su modalidad de contratación, dedicados conjuntamente a la prestación de servicios a terceros, en régimen de externalización, los cuales se recogen o pudiesen ser recogidos en el objeto social de la compañía, siendo los mismos de Logística, almacenamiento, manipulación de mercancías, embalaje, control de inventarios, gestión de stocks, clasificación de cartería y paquetería, preparación de pedidos, transporte y distribución; Control de calidad de servicios prestados o productos fabricados por otras empresas, ajuste y calibrado de maquinaría; Gestión integral de servicios de habitaciones y estancias interiores y exteriores en todo tipo de establecimientos turísticos, residencias, colegios, edificios públicos y privados (limpieza, mantenimiento, recepción, control de accesos.. etc.); Asistencia administrativa, técnica o comercial a organismos públicos y privados; Lectura, instalación y mantenimiento de contadores medidores de servicios diversos, así como cualquiera otro material o equipamiento relativo a esta actividad; Notificación, cobro, recobro de recibos o facturas a otras empresas u organismos públicos o privados; Asistencia técnica y administrativa para entidades publicas y privadas relacionada con IT (instalación y mantenimiento de periféricos, desarrollo implantación y mantenimiento de programas informáticos, captación y grabación de datos, verificación y auditoria de procesos, etc.); servicios de asistencia y catering en general en congresos, convenciones, eventos culturales y/o deportivos, colegios, hospitales, etc.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo es de aplicación en la empresa Extra Outsourcing, SL, en Barcelona.

CVE-Núm. de registre: 062016000134

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores al servicio de la empresa, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

Quedando expresamente excluido del ámbito de aplicación del presente Convenio el personal de alta dirección, cuya relación laboral de carácter especial se regula en el Real decreto 1382/1985, de 1 de agosto, o normativa que lo sustituya, así como las restantes actividades y relaciones que se contemplen en el número 3 del artículo 1, y en el artículo 2 del Estatuto de los trabajadores.

En el caso de trabajadores respecto a los que haya, legal o convencionalmente, obligación de subrogar, sin perjuicio de lo establecido en el art. 44 del ET, se acuerda que la integración de los mismos en el ámbito de la empresa y del presente convenio se lleve a cabo de la manera más rápida posible. A estos efectos, se informará a la representación de los trabajadores de estas situaciones, para el mejor cumplimiento de lo contemplado en este articulo.

Artículo 4. Ámbito temporal. Vigencia y duración.

El presente Convenio colectivo entrará en vigor a partir de la fecha de su firma y su vigencia se extenderá hasta al 31 de diciembre del 2018, con independencia de su publicación en el *Boletín Oficial de la provincia de Barcelona*.

Artículo 5. Prórroga y procedimiento de denuncia.

El presente Convenio colectivo así como sus anexos, se entenderán prorrogados año a año en sus propios términos, siempre que no medie denuncia por alguna de las partes firmantes en tiempo y forma.

La denuncia deberá efectuarse con dos meses de antelación a la fecha de vencimiento de la vigencia del convenio o de cualquiera de sus prórrogas, deberá formalizarse por escrito, y ser notificada a la otra parte y a la autoridad laboral, dentro del plazo establecido.

Denunciado el convenio y durante la negociación hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos previstos en el articulo 86.3 y 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá que se mantiene la vigencia del contenido normativo en los términos que se desprenden de su propia regulación.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio son un todo orgánico e indivisible. Sin perjuicio de lo anterior, el hecho de que algún artículo, o parte del mismo, del presente Convenio sea declarado nulo por resolución judicial, extrajudicial o administrativa, no supondrá la nulidad del resto del articulado del presente convenio, que resultará aplicable en todo caso, hasta que las partes firmantes del mismo le den contenido conforme a la legalidad.

Las partes se comprometen a reunirse dentro de los treinta días siguientes al conocimiento de la resolución en firme, a fin de resolver el problema planteado.

Hasta la publicación del presente convenio, las partes acuerdan, que todas las cláusulas del mismo, tanto normativas como obligacionales sean de aplicación entre las partes firmantes del mismo.

Artículo 7. Condiciones más beneficiosas.

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas como garantía "ad personam", que tanto en cómputo individualizado o global, superen las condiciones pactadas en el presente Convenio y vengan disfrutando los trabajadores aisladamente, ya sea por normas convencionales o por usos y costumbres existentes con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio.

Artículo 8. Compensación y absorción.

Las condiciones establecidas en este Convenio, sean o no de naturaleza salarial, compensarán y absorberán todas las existentes hasta el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

Por ser condiciones mínimas las de este convenio colectivo se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto, de modo global, y en cómputo anual.

CVE-Núm. de registre: 0620160000134

Las condiciones salariales consideradas en computo anual que se establezcan por encima, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, serán compensables y absorbibles. La compensación y/o absorción operará entre conceptos salariales, cualquiera que sea su naturaleza.

Artículo 9. Prelación de normas y derecho supletorio.

Para todo aquello que no prevea el presente Convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, aprobado por el Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, así como a lo establecido en las disposiciones legales de obligado cumplimiento.

Capítulo II. Comisión Paritaria y resolución extrajudicial de conflictos colectivos.

Artículo 10. Comisión Paritaria.

Definición y estructura: Para entender de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación, conciliación y vigilancia del presente Convenio se establece una Comisión Paritaria, la cual estará integrada por tres vocales por parte de la Empresa y tres vocales por los representantes de los trabajadores, nombrados preferentemente, en cada caso, de entre los que han intervenido en las deliberaciones.

Funciones: las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

1. Interpretación del Convenio: en tal sentido se establece que en aquellas cuestiones en las que existan divergencias de interpretación no podrá iniciarse su aplicación o inaplicación hasta tanto no exista reunión de la Comisión Paritaria para la discusión del tema. A partir de tal momento, si no hubiera acuerdo, las partes acudirán a los servicios de mediación arbitraje y conciliación de Barcelona del Departamento de empresa y ocupación de la Generalidad de Cataluña.

2. Conciliación de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes, en supuestos previstos o no en el presente Convenio: En consecuencia, las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a que las situaciones litigiosas que afecten a los Trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, previamente al planteamiento de conflicto colectivo, serán sometidas a la comisión paritaria, que emitirá dictamen sobre la discrepancia planteada, en el plazo máximo de un mes desde la presentación de la solicitud del dictamen. Transcurrido este plazo, se entenderá por cumplido y sin avenencia el sometimiento de la cuestión a la comisión paritaria. El incumplimiento del presente requisito dará lugar a la retroacción del procedimiento judicial para la subsanación del defecto.

3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado. La Comisión intervendrá preceptivamente en estas materias, dejando a salvo la libertad de las partes para, agotado este campo, proceder en consecuencia, pudiendo ejercitar las acciones legales oportunas ante la jurisdicción social.

Procedimiento: tendrán capacidad de convocatoria de la Comisión Paritaria la Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores. La Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción del problema planteado. Las reuniones se celebrarán siempre previa convocatoria de cualquiera de las partes, con especificación concreta de los asuntos a debatir en cada caso, y en las mismas podrán ser utilizados los servicios permanentes y ocasionales de asesores, los cuales serán libremente designados por cada una de las partes. Los asesores tendrán derecho a voz pero no a voto.

Artículo 11. Resolución extrajudicial de conflictos.

Una vez agotado el trámite previo ante la Comisión Paritaria del Convenio, si ésta no lograse alcanzar un acuerdo, o en todo caso, si transcurriesen un mes desde la solicitud sin que la solución se produzca, las partes firmantes del presente Convenio se someterán al procedimiento de conciliación, en su caso, ante los servicios de mediación arbitraje y conciliación de Barcelona del Departamento de empresa y ocupación de la Generalidad de Cataluña.

Para el caso en el que surjan discrepancias como consecuencia de la pretensión de inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el convenio a las que hace referencia el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes podrán someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los servicios de mediación arbitraje y conciliación de Barcelona del Departamento de empresa y ocupación de la Generalidad de Cataluña, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere el citado artículo, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante.

CVE-Núm. de registre: 0620160000134

Capítulo III. Organización del trabajo.

Artículo 12. Dirección y control de la actividad laboral.

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

2. En desarrollo de lo dispuesto en el párrafo anterior, la Dirección de la empresa a título enunciativo, que no limitativo, tendrá las siguientes facultades:

- Crear, modificar, trasladar o suprimir centros de trabajo.

- Adscribir a los trabajadores a las tareas, rutas, turnos y centros de trabajo necesarios en cada momento, propias de su grupo profesional.

- Determinar la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos: relaciones con los clientes, uniformes, impresos a cumplimentar, documentación, herramientas de trabajo etc.

- La exigencia de atención, prudencia y responsabilidad así como pulcritud, vigilancia de enseres, ropas, útiles y demás elementos que compongan el equipo personal y necesario para el desarrollo del servicio.

- La movilidad y redistribución del personal de la empresa típicas en la actividad de multiservicios, mediante el establecimiento de los cambios de puesto de trabajo que vengan exigidos o sean convenientes a las necesidades organizativas o productivas, siempre dentro de los limites establecidos en el ET.

- La asignación de lugares de trabajo, jornadas, y clientes, respetando en todo caso el grupo profesional del trabajador afectado.

- Definir los rendimientos mínimos correspondientes a cada puesto de trabajo.

- Cualesquiera otras necesarias para el buen funcionamiento del servicio.

3. El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por los trabajadores de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a la dignidad humana.

Artículo 13. Derechos y obligaciones de los trabajadores.

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un trabajo efectivo de acuerdo con su grupo profesional, con las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores; a la formación profesional en el trabajo; a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato; a su integridad física y a una adecuada política de seguridad; consideración debida a su dignidad; a la percepción puntual de la remuneración pactada; al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato.

Los trabajadores y trabajadoras tienen como deberes básicos el cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten, cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas; no concurrir con la actividad de la empresa; contribuir a la mejora de la productividad. Así mismo el personal cuidarán de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que les confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta al empresario o sus representantes de las faltas o defectos que pudiera haber en los mismos, para sur conocimiento y posible subsanación, con la pretensión de mantener la calidad del servicio.

Capítulo IV. Empleo y Contratación.

Artículo 14.Contratación.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, en razón de su permanencia al servicio de la empresa, deberá hallarse vinculado a la misma por el correspondiente contrato de trabajo, el cual se ajustará a cualquiera de las modalidades de contratación que permita la legislación en vigor durante la vigencia del presente Convenio colectivo, derivándose para cada tipo de contrato los efectos que resulten de la aplicación al mismo de lo prevenido por la normativa aplicable.

CVE-Núm. de registre: 0620160000134

La empresa se compromete a fomentar el empleo estable, no obstante dada las características de la actividad de la empresa, para resolver los altibajos laborales que devienen de la concentración de campañas en fechas determinadas, así como la duración de los contratos de prestación de servicios, podrán optar por utilizar alguno de los tipos de contrato que se definen a continuación:

Contratos por obra o servicio determinado. Podrán celebrarse estos contratos para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía o sustantividad propia dentro de la actividad habitual de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo sea de duración incierta especificándose la obra concreta para la que se realiza el contrato.

Por ello, se entenderán con sustantividad propia para ser considerados como causa suficiente y legal para la formalización de estos contratos, los amparados en contratos mercantiles de prestación de servicios a entidades privadas u organismos públicos.

Contratos temporales por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos. Se podrán realizar para atender acumulación de tareas aun tratándose de la actividad normal de la empresa. La duración máxima será de 6 meses en un periodo de 12 meses, cuando se concierte por una duración inferior a 6 meses, las partes podrán prorrogar el contrato por una sola vez, sin que la duración del contrato supere el máximo establecido.

Contratos fijos-discontinuos. Se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. A los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

El trabajador fijo discontinuo será llamado, mediante comunicación fehaciente, entendiendo como tal telegrama con acuse de recibo o burofax, por orden de antigüedad en la empresa, dentro del mismo grupo profesional o puesto de trabajo. El plazo mínimo de comunicación de reincorporación al puesto de trabajo será una semana. Dicho plazo sólo podrá ser incumplido en el caso de que el cliente exija la reanudación del servicio con un plazo inferior a una semana marcada para realizar este trámite. El contrato queda extinguido si el trabajador no se incorpora a su puesto de trabajo.

Contrato a tiempo parcial. Se entenderá como contrato a tiempo parcial aquel que se establece para la realización de una jornada inferior a la señalada en el artículo 23 del presente Convenio, bien por tiempo indefinido o de duración determinada. En su formalización por escrito se especificará necesariamente el número de horas al día, a la semana, al mes o al año, o de días por iguales periodos, por los que se contrata al trabajador, así como el salario correspondiente a su grupo profesional que será proporcional al tiempo trabajado comparado con un trabajador a jornada completa.

La conversión de un contrato a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador.

Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo.

Contrato Formación y aprendizaje. Este contrato tiene como objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en la empresa con la actividad formativa recibida en el marco establecido por la legislación vigente. Ambas partes acuerdan que la duración mínima del contratos será de seis meses y la máxima de tres años, y que la retribución para los trabajadores contratados mediante este tipo de contrato será del 75% del salario correspondiente a su grupo profesional en el presente convenio, durante el primer año y del 85% durante el segundo y tercero.

Trabajo a distancia. Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito, tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior.

Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquéllos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. El trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.

CVE-Núm. de registre: 0620160000134

Artículo 15. Extinción del contrato por obra o servicio determinado por disminución del volumen de la obra o servicio contratado.

Podrá extinguirse el contrato por obra o servicio determinado en aquellos supuestos en que por disminución real del volumen de la obra o servicio contratado, resulte innecesario el número de trabajadores contratados para la ejecución del mismo, en cuyo caso se podrá reducir el número de trabajadores contratados para la ejecución de la obra o servicio, de forma proporcional a la disminución del volumen de la obra o servicio.

El cese se comunicará a los trabajadores por escrito, y con una antelación mínima de quince días en el caso de que el tiempo trabajado sea superior a un año.

No obstante la empresa podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a los días de salario de preaviso omitidos.

Artículo 16. Período de prueba.

Para los trabajadores de nuevo ingreso, cualquiera que sea la modalidad contractual, podrán ser objeto de un periodo de prueba siempre que se pacte por escrito, cuya duración máxima será:

Grupos profesionales 5 y 6: Seis meses.
Grupo profesional 4: Cuatro meses.
Grupos profesionales 1, 2 y 3: Dos meses.

No obstante lo anterior, el período de prueba para el personal contratado en prácticas, formación o aprendizaje, se ajustará al establecido en el artículo 11 del Estatuto de los trabajadores.

Durante el período de prueba la resolución del contrato podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes sin necesidad de alegar causa justificativa ni respetar plazos de preaviso, y en ningún caso dará derecho al trabajador a recibir indemnización compensatoria alguna.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados como antigüedad del trabajador en la Empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, paternidad y en general, cualquier suspensión del contrato que afecte al trabajador durante el período de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo.

Artículo 17. Preaviso por cese voluntario del trabajador.

El personal que solicite cesar voluntariamente prestar sus servicios en la empresa, estará obligado a ponerlo en conocimiento de ésta, por escrito, con una antelación mínima de dos meses a la fecha de la baja para los trabajadores de los Grupos profesionales 4, 5 y 6; un mes para los trabajadores del Grupo profesional 3; quince días para los Grupos profesionales 1 y 2.

El incumplimiento por parte del trabajador de esta obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontarle de la liquidación final el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, detrayéndolo de la cantidad que tenga que percibir el trabajador en concepto de liquidación, saldo y finiquito.

Artículo 18. Igualdad y no discriminación.

Ambas partes se comprometen a velar por el cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación en lo que respecta al reclutamiento, selección, distribución, promoción y demás condiciones laborales de los trabajadores afectados por el este convenio.

Capítulo V. Clasificación Profesional.

Artículo 19. Clasificación funcional.

Los trabajadores que presten su actividad en el ámbito del presente Convenio Colectivo serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

CVE-Núm. de registre: 0620160000134

Esta clasificación se realizará en grupos profesionales, definidos por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que, en cada caso, desempeñen los trabajadores. Dentro de algunos de los grupos, de esta forma definidos, podrán establecerse áreas funcionales diferentes, en los términos contemplados más adelante.

En el Anexo II del presente Convenio se incluye, a título meramente enunciativo, la correspondencia entre los grupos profesionales con las antiguas categorías profesionales y puestos de trabajo, sin que signifique, en ningún momento, que dichas categorías profesionales continúen existiendo, ni que en cada grupo existan categorías profesionales.

El encuadramiento de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, dentro de la estructura profesional en él establecida, y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores:

Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollan.

Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrán en cuanta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

Mando: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de supervisión y ordenación, de las funciones y tareas, la capacidad de interrelacionar, las características del colectivo y el número de personas sobre los que se ejerce el mando. integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Artículo 20. Grupos profesionales.

El sistema de clasificación profesional se organiza por medio de grupos profesionales, integrados por áreas funcionales que agrupan los puestos de trabajo existentes en la empresa.

A los efectos de lo establecido en el párrafo anterior, se entenderá por:

Grupo profesional: agrupación unitaria de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación caracterizada por la identidad de factores de encuadramiento.

Áreas funcionales y especialidades: la agrupación de los puestos de trabajo de varias especialidades.

Las áreas funcionales, comunes a todos los grupos profesionales, son las siguientes:

Técnica: Incluye funciones, tareas y cometidos de carácter eminentemente técnico, para cuya realización se precisa un cierto grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante titulación superior, media o ciclos formativos de grado medio o superior.

Administrativa: Incluye funciones, tareas y cometidos relativos a la administración, organización, gestión económica y del personal para cuya realización se requiere un cierto grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante titulación superior, media, ciclos formativos de grado medio o superior o ESO.

Operaria: incluye las funciones y tareas que, no formando parte de las anteriores, son desarrolladas por personal que, con cierto grado de formación y en base a sus conocimientos, realizan cometidos correspondientes a las especialidades calificadas como tales en el presente Convenio.

Especialidad: La agrupación homogénea de puestos de trabajo dentro de cada grupo profesional y área funcional.

CVE-Núm. de registre: 0620160000134

El contenido básico de la prestación laboral pactada vendrá determinado por la adscripción del trabajador a una determinada área funcional dentro de un grupo profesional. El trabajador deberá desempeñar las funciones pertenecientes al puesto de trabajo de su especialidad, sin más limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para el ejercicio de la prestación laboral y de acuerdo con lo establecido en el presente convenio.

El criterio de adscripción del trabajador a un grupo profesional y a un área funcional concreta, vendrá determinado por la prevalencia de las funciones desempeñadas durante mayor tiempo dentro de su jornada laboral.

Grupo profesional 1 (GP1):

Criterios Generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia o supervisión, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.

Formación: Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de graduado escolar, certificado de escolaridad o equivalente.

Grupo profesional 2 (GP2):

Criterios Generales: El presente grupo profesional se divide a su vez en dos niveles en función de su grado de iniciativa y responsabilidad.

Nivel A: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo instrucciones específicas, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Nivel B: Tareas que consisten en la ejecución de operaciones que aun en el caso de que se realicen bajo instrucciones específicas, requieran cierta iniciativa y adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y que pueden tener encomendada la supervisión directa del trabajo realizado por sus colaboradores.

Formación:

Nivel A: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o ESO, completada con formación específica en el puesto de trabajo.

Nivel B: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Ciclos Formativos de Grado Medio, o Formación Profesional 1er Grado, completada con formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 3 (GP3):

Criterios generales: El presente grupo profesional se divide a su vez en dos niveles, en función de su grado de iniciativa, responsabilidad y mando.

Nivel A: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, que requieren amplios conocimientos así como de iniciativa. Pueden tener una supervisión directa sobre el trabajo realizado por sus colaboradores.

Nivel B: Funciones que integran gestión de procesos y procedimientos que pueden ser de naturaleza heterogénea, que requieren amplios conocimientos así como de iniciativa y suponen la integración coordinación y supervisión directa o indirecta del trabajo realizado por sus colaboradores.

Formación:

Nivel A: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, Ciclos Formativos de Grado Medio o Formación Profesional 1er Grado, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Nivel B: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, Ciclos Formativos de Grado Superior o Formación Profesional 2º Grado, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

CVE-Núm. de registre: 0620160000134

Grupo profesional 4 (GP4):

Criterios Generales: Funciones con o sin responsabilidad de mando con un alto grado de autonomía e iniciativa que suponen tareas complejas con un importante contenido de actividad Intelectual o de interrelación humana.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 5 (GP5):

Criterios Generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad y que pueden comportar una responsabilidad directa sobre una o varias áreas funcionales. Habitualmente conllevan responsabilidad de mando sobre la organización que puede afectar a uno o varios colaboradores.

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.

Grupo profesional 6 (GP6):

Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas que integran responsabilidades sobre planificación, organización, dirección y coordinación, con objetivos globales definidos y amplio grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. También aquellas que pueden comportar una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales a partir de directrices generales de carácter amplio. Todo ello con responsabilidad de mando y dirección de personas o equipos.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a títulos universitarios de primer ciclo, o estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a títulos universitarios de segundo o tercer ciclo o estudios universitarios de grado superior, completados con una formación específica en el puesto de trabajo.

Capítulo VI. Movilidad funcional y geográfica.

Artículo 21. Polivalencia y movilidad funcional.

Por polivalencia funcional se entiende la capacidad del trabajador para conocer y realizar las funciones y tareas propias de más de un grupo profesional. Cuando se acuerde entre la Empresa y un trabajador la realización de funciones propias de más de un grupo profesional, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

Por movilidad funcional se entiende el cambio en las funciones habitualmente desempeñadas por el trabajador. La variación en las condiciones técnicas de un puesto de trabajo no supone un cambio de funciones, sino sólo una modificación en la manera de realizarlas, por lo que, en ningún caso se considerará movilidad funcional aquel supuesto en el que se produzca un cambio tecnológico que simplemente implique una modificación en la forma de realizar el trabajo.

La movilidad funcional se ha de regir, en cualquier caso, por el escrupuloso respeto a la dignidad del trabajador y debe estar basada por encima de cualquier otro interés, en la aplicación del principio de no discriminación (artículos 4.2 c y 17.1 del ET). La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para prestar los servicios laborales y por la pertenencia a los grupos profesionales previstos en el presente Convenio.

El trabajador tendrá derecho a percibir el salario correspondiente a las funciones superiores realizadas desde el primer día en el que las lleve a cabo.

En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. En este caso, el trabajador seguirá percibiendo la remuneración que, por su grupo y función anterior, le corresponda. La Empresa se obliga a comunicar a los representantes de los trabajadores esta situación.

CVE-Núm. de registre: 0620160000134

La Dirección de la empresa podrá trasladar a los trabajadores de puesto de trabajo, dentro del mismo centro de trabajo, o asignándola a otro centro distinto dentro de la misma provincia, destinándole a efectuar las mismas o distintas funciones, siempre que ello no implique un cambio de residencia.

Artículo 22. Movilidad geográfica.

A) Traslados: El traslado de trabajadores a un centro de trabajo distinto de la misma Empresa que exija cambio de residencia se llevará a cabo conforme a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los trabajadores.

B) Desplazamientos: La empresa podrá efectuar desplazamientos de sus trabajadores conforme a lo dispuesto en el artículo 40.4 del Estatuto de los trabajadores. La empresa en tales casos, abonará, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas, cuyo importe no será inferior a 54.10 EUR brutos diarios, salvo que la empresa se haga cargo de los gastos de alojamiento y manutención. Asimismo, los trabajadores que pongan a disposición de la empresa sus vehículos particulares para trabajos de ésta, percibirá la cantidad de 0,19 EUR brutos por kilómetro realizado.

Capítulo VII. Jornada, vacaciones, festivos y licencias.

Artículo 23. Jornada.

La duración máxima de la jornada de trabajo ordinaria en cómputo anual durante la vigencia del presente convenio será de 1.800 horas de trabajo efectivas, tanto en jornada partida como continuada. La jornada podrá distribuirse en la forma que previene el artículo 34.2 del ET a lo largo del año y de todos los días de la semana.

Para el cálculo de esta jornada anual se tendrá 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, no se computan como prestación efectiva del servicio los descansos e interrupciones.

El cómputo de la jornada efectiva diaria se realizará en términos de media diaria de 8 horas y semanal de cuarenta horas.

Habida cuenta de que los servicios prestados por la empresa en ocasiones pueden tener una marcada intensificación en determinadas épocas del año, la duración de la jornada máxima diaria pactada en el párrafo anterior podrá ser ampliada cuando ello sea necesario, con el objeto de garantizar y ofrecer una completa atención de los servicios prestados.

Las especiales características de la empresa así como los compromisos de realización de servicios para terceros amparados en contratos concretos, hacen necesaria la distribución de las jornadas con una cierta libertad de adecuación a las necesidades concretas de cada servicio, por lo que las jornadas de trabajo podrán ser partidas o continuadas, a turnos rotativos continuos o discontinuos, con distribución irregular de la jornada (diaria, semanal, mensual, trimestral..), pudiendo coexistir diferentes distribuciones en un mismo centro de trabajo en función de las tareas desarrolladas.

Así mismo la empresa podrá disponer de una jornada irregular u horario flexible por el tiempo imprescindible para la realización de los trabajos requeridos por puntas de trabajo, ausencias de personal, necesidades concretas previstas o imprevistas derivadas, en cualquier caso, de razones técnicas, productivas y organizativas que lo justifiquen, y hasta un máximo del 15% de la jornada anual por cada trabajador. Cuando se den las circunstancias previstas anteriormente, se podrá modificar el calendario/horario del trabajador o trabajadores afectados.

Esta jornada irregular se considerará de naturaleza ordinaria y formará parte del cómputo anual de su jornada.

En cualquier caso, cuando haya que hacer uso de la jornada irregular, se informará a los trabajadores afectados con la mayor antelación posible, tan pronto se conozcan las causas que lo motiven y siempre con al menos el preaviso mínimo de 5 días.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio que tengan jornada continuada, disfrutarán de un descanso intermedio de 15 minutos para refrigerio, que no se considerará como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos.

Las franjas horarias de prestación de servicio serán las indicadas en los cuadros horarios de cada centro de trabajo.

CVE-Núm. de registre: 0620160000134

El trabajador deberá encontrase, tanto al comienzo como al final de la jornada, en su puesto de trabajo y dedicado a él. La dirección de la empresa podrá establecer los controles de presencia y puntualidad necesarios.

Todo el personal deberá permanecer en su puesto de trabajo hasta la hora de salida, exceptuándose las salidas previamente autorizadas por el responsable directo del empleado.

Entre la jornada terminada y el inicio de la siguiente deberá mediar un mínimo de 12 horas.

Dada que la retribución de los trabajadores lo es en la modalidad mensual, si el trabajador cesara en la empresa teniendo con la misma un débito de horas, éstas le podrán ser descontadas de la liquidación-finiquito a efectuar en su caso.

Artículo 24. Calendario laboral.

Anualmente se elaborarán los calendarios laborales de acuerdo con la representación legal de los trabajadores teniendo en cuenta las necesidades de la empresa y su adaptación a los servicios prestados a terceros.

Artículo 25. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo 23.

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.

Dada la naturaleza de la actividad de Extra Outsourcing, SL, los trabajadores se comprometen, no obstante lo expresado en el párrafo anterior, 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.

Las partes acuerdan, de conformidad con el artículo 35 del ET, la posibilidad de optar, en función de las necesidades del servicio entre compensar de las horas extras por tiempo de descanso o retribuirlas.

Artículo 26. Vacaciones.

La duración de las vacaciones anuales será de 30 días naturales, retribuidos a razón del importe expresado para cada grupo profesional en las tablas salariales (anexo 1), o los días que en proporción al tiempo trabajado correspondan, si el trabajador ingresa o cesa en el transcurso del año. Las vacaciones se iniciarán siempre en día laborable y se entenderán referidas a años naturales.

Los trabajadores integrados el área funcional operaria podrán disfrutar de las vacaciones anuales en un sólo período o en dos de 15 días naturales, a elección del trabajador y condicionado a las necesidades del servicio.

Para los servicios que por su naturaleza o peculiaridad de sus funciones requieran un régimen especial de vacaciones, la empresa, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, establecerá las excepciones oportunas al régimen general de vacaciones anuales y fijarán los turnos de permisos que resulten adecuados.

Con una antelación mínima de 90 días, el trabajador entregará a la empresa la solicitud del disfrute de las vacaciones con la fecha de inicio y finalización, en los 30 días siguientes a la solicitud la empresa confirmara la aprobación de las vacaciones, los trabajadores estarán obligados a exigir la aceptación de la solicitud por escrito.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones 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 ET, 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.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones fijado en el calendario 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.

CVE-Núm. de registre: 0620160000134

Artículo 27. Días festivos.

Se consideran días festivos e inhábiles a efectos laborales, los 14 días que cada año publique el Boletín Oficial de cada provincia.

Artículo 28. Permisos retribuidos.

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio religioso o civil.

b) Dos días naturales por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días naturales.

c) Un día natural por traslado del domicilio habitual, coincidiendo con el día de la mudanza.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia corresponderán a la trabajadora o trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

El momento de disfrute de los citados permisos estará ligado a la fecha en la que se produzca la situación que los origine, con independencia de su coincidencia o no, con día festivo o periodo no natural y de manera ininterrumpida.

Artículo 29. Conciliación de la vida familiar y laboral.

En los supuestos de reducción de jornada por cuidados de hijos y familiares en los supuestos que la ley determine, las partes negociadoras del presente convenio, acuerdan que reconociendo el derecho del trabajador a la fijación y concreción del horario dentro de la reducción de jornada, dicha reducción, solo se podrá producir dentro del mismo horario en el que viniere prestando sus servicios. El personal deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Capítulo VIII. Sistema retributivo.

Artículo 30. Estructura y pago del salario.

Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas de los trabajadores en dinero o en especie que reciben por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

La estructura retributiva de los trabajadores afectados por este convenio estará constituida por retribuciones de carácter salarial y extrasalarial.

CVE-Núm. de registre: 0620160000134

1. Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:

Fijos:

1. Salario base.
2. Complemento de puesto de trabajo.
3. Mejoras voluntarias.
4. Vacaciones.
5. Gratificaciones extraordinarias.

Variables:

1. Plus de nocturnidad.
2. Plus de festividad.
3. Plus de turnicidad.
4. Complemento de productividad.
5. Plus mantenimiento vestuario.
6. Horas extraordinarias.

2. Conceptos que comprenden las retribuciones extrasalariales:

1. Kilometraje.
2. Dietas.

El pago de salario o haberes se realizará el último día hábil de cada mes mediante transferencia bancaria a la cuenta previamente indicada por el trabajador, con una antelación mínima de 15 días naturales y de la cual será titular.

Artículo 31. Incremento salarial.

Las tablas salariales reflejadas en el anexo I de presente Convenio serán de aplicación desde la entrada en vigor hasta el 31 de diciembre de 2016.

Se establece para 2017 con fecha efecto 1 de enero, un incremento salarial igual al IPC real del año inmediatamente anterior, sobre todos los conceptos salariales o extrasalariales del presente convenio, exceptuando las dietas y kilometraje.

Para cada uno de los siguientes años de vigencia del presente convenio o de sus prórrogas se establece, igualmente con fecha de efectos del 1 de enero de cada año, un incremento del régimen retributivo tanto salarial como extrasalarial, igual al IPC real del año inmediatamente anterior, se exceptúan de este incremento las dietas y kilometraje.

El citado incremento salarial se aplicará con efecto de 1 de enero. A tal fin, la empresa junto con la representación de los trabajadores se reunirá anualmente en el mes de enero, una vez sea publicado el IPC real del año inmediatamente anterior, para proceder al cálculo y publicación de las tablas salariales anuales.

Ambas partes acuerdan que durante la vigencia del presente convenio, en el caso de que el salario mínimo interprofesional fuese superior al salario base establecido para los distintos grupos profesionales, se incrementará este último hasta la cuantía mínima fijada por el SMI, con adecuación del resto de los conceptos retributivos fijos, al objeto de que en el cómputo anual la suma de todos ellos no sea inferior al SMI anual para ningún grupo profesional del presente convenio.

Artículo 32. Salario base.

Se considera como tal la retribución relativa al trabajo por unidad de tiempo, expresada para cada grupo profesional en la tabla salarial que se adjuntan al presente Convenio, como Anexo I.

Artículo 33. Complemento de puesto de trabajo.

Es la cantidad que percibe el trabajador por pacto individual, debido a las especiales características del puesto de trabajo a desempeñar. Las cantidades percibidas por este concepto no serán consolidables ni "ad personam", y estarán sujetas a la duración de la realización del puesto al que se asignan.

CVE-Núm. de registre: 0620160000134

Artículo 34. Mejoras voluntarias.

Es la cantidad que por contrato o pacto tienen establecidas la empresa y el trabajador con carácter individual; como diferencia entre el salario de su grupo profesional de tabla anexo I del presente convenio y el salario bruto anual pactado.

Artículo 35. Vacaciones.

Es la retribución correspondiente a los 30 días naturales de las vacaciones anuales, el importe esta reflejado para cada grupo profesional en el anexo I del presente convenio. Dicha cuantía se percibirá en función del tiempo disfrutado.

Artículo 36. Gratificaciones extraordinarias.

El personal comprendido en el ámbito de este Convenio colectivo tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias de verano y de Navidad.

Se devengarán semestralmente y en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el semestre correspondiente, la gratificación de verano se devenga de enero a junio y la gratificación de navidad de julio a diciembre.

El importe de las gratificaciones se percibirán junto con las nominas del mes de junio y diciembre, siendo su día de pago, el último día hábil de de los meses de junio y de diciembre.

Las retribuciones correspondientes a este concepto para cada grupo profesional, serán las que se establecen en la tabla salarial recogida en el Anexo I.

Ambas gratificaciones extraordinarias podrán ser prorrateadas mensualmente por decisión de la empresa o a solicitud del trabajador.

Artículo 37. Plus nocturnidad.

Todo el personal que desarrolle las tareas propias de su contrato de trabajo entre las 22.00 horas y las 06.00 horas del día siguiente y cuyo horario de trabajo no coincida con el estipulado en su contrato de trabajo o no sea el propio de su actividad productiva, percibirá un complemento salarial por nocturnidad.

El importe de dicho plus será de 10% del salario base hora, por cada hora de trabajo efectivo que se realice en periodo nocturno.

Quedan exentos de percibir este complemento de nocturnidad el personal que, fuera contratado para realizar exclusivamente de noche su cometido, siempre y cuando en el salario se haya tenido en cuenta esta circunstancia.

Artículo 38. Plus festividad.

Los trabajadores percibirán en concepto de plus de festividad la cantidad del 15% del salario base hora, por cada hora de trabajo efectivo que realicen en domingo o festivo.

Cuando el trabajador sea contratado para realizar su actividad productiva en los domingos y/o días festivos, por la propia naturaleza del trabajo no se abonara el indicado plus, siempre y cuando en el salario se haya tenido en cuenta esta circunstancia.

Artículo 39. Plus de turnicidad.

Se entiende por trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo según la cual los trabajadores ocupan de forma rotativa los mismos puestos de trabajo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de día o de semanas. Se entiende por ritmo o proceso continuo el trabajo que debido a necesidades técnicas u organizativas se realiza 24 horas al día y durante los 365 días al año.

El importe de dicho plus será el equivalente a un 15% del salario base hora, por cada hora de trabajo efectivo que realicen.

CVE-Núm. de registre: 0620160000134

Artículo 40. Complemento de productividad y/o calidad de trabajo.

Es la cantidad que percibirá el trabajador por razón de un mayor esfuerzo productivo y/o mejor calidad del trabajo realizado, cuando así se pacte en el ámbito de cada servicio, pudiendo ir vinculada o no la cuantía, a un sistema de retribución por rendimiento.

Artículo 41. Plus mantenimiento vestuario.

Todo el personal que, por necesidades del servicio, deba llevar un uniforme como compensación por los gastos de limpieza y manteniendo del mismo, percibirán la cantidad de 40 EUR mensuales, por once meses al excluirse esta percepción en el periodo vacacional.

Dicho plus será percibido por la limpieza, mantenimiento y conservación, del vestuario, calzado, cinturones y demás prendas que compongan su uniformidad, que obligatoriamente correrán a cargo del trabajador, considerándose a estos efectos, como indemnización de desgaste.

Si en el momento de causar baja en la empresa, el trabajador no hubiese devuelto a la misma los útiles, herramientas, prendas de trabajo, documentos, etc., que pueda tener en su poder y sean propiedad de la empresa, está podrá retener la liquidación hasta la entrega de los elementos citados, o bien descontar de la misma del valor de dichos elementos. Este hecho será de aplicación con independencia del motivo por el cual se haya extinguido la relación laboral.

Artículo 42. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada anual establecida en este Convenio.

Cuando las horas extraordinarias se compensen por tiempo equivalente de descanso, este se disfrutará en los cuatro meses siguientes a su realización.

Cuando la empresa opte por retribuir las horas extras realizadas en lugar de compensarlas por tiempo de descanso, se abonará por cada hora extraordinaria efectivamente realizada la cuantía equivalente a la retribución de una hora ordinaria de trabajo efectivo.

Artículo 43. Kilometraje.

La empresa abonará en concepto de Kilometraje la cantidad de 0,19 EUR brutos por kilómetro recorrido para la empresa mediante uso de vehículo particular, previamente autorizado y por razones exclusivas de trabajo, a aquellos trabajadores que por razón de su puesto de trabajo necesiten realizar desplazamientos desde el centro de trabajo, a clientes de la empresa.

Estas cuantías no estarán sujetas a tributación o cotización en tanto no sean superiores a las reconocidas como tales por la Agencia Tributaria y la TGSS.

La empresa se reserva la potestad de poder aplicar régimen distinto al indicado, en función de las circunstancias, urgencias, nivel y motivo, en cuyo caso tendrá establecido tanto las cuantías como el sistema de justificación y, en su caso, se practicarán las cotizaciones y tributaciones que la legislación vigente determine.

Artículo 44. Dietas.

Los trabajadores que por razón de su trabajo tengan que desplazarse fuera de su localidad habitual de trabajo, podrán percibir en concepto de dietas las cantidades siguientes:

a) Cuando se haya pernoctado en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y del que constituya la residencia del trabajador: Por gastos de manutención: 24 EUR/diarios si el desplazamiento se produce dentro del territorio nacional, o 48 EUR/diarios, si lo es en el extranjero.

b) Cuando no se haya pernoctado en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y de residencia del trabajador, las asignaciones para gastos de manutención que no excedan de 12 EUR o de 24 EUR/diarios, según que el desplazamiento se hubiera realizado en territorio español o en el extranjero, respectivamente.

CVE-Núm. de registre: 062016000134

Estas cuantías no estarán sujetas a tributación o cotización en tanto no sean superiores a las reconocidas como tales por Agencia Tributaría y la TGSS.

La empresa se reserva la potestad de poder aplicar régimen distinto al indicado, en función de las circunstancias, urgencias, nivel y motivo, en cuyo caso tendrá establecido tanto las cuantías como el sistema de justificación y, en su caso, se practicarán las cotizaciones y tributaciones que la legislación vigente determine.

Capítulo IX. Régimen disciplinario.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la Empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación:

Artículo 45. Faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa y reguladas por este Convenio se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en el presente artículo y en las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral.

Las faltas que se enumeran a continuación tienen carácter meramente enunciativo y no limitativo, estando en todo caso en lo no previsto, a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

A) Se consideran faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en un mes, inferiores a quince minutos, sin que exista causa justificada.

2. La no comunicación con la antelación debida, de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. Falta de aseo y limpieza personal.

4. Falta de atención y diligencia con los clientes.

5. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.

6. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

7. No llevar todas o algunas de las prendas que componen el uniforme de trabajo y los elementos de identificación.

8. El mal uso ocasional de los útiles de trabajo.

9. El incumplimiento, no reiterativo de los rendimientos mínimos exigidos.

10. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio y localización telefónica.

11. Fumar en lugares de la empresa donde esté prohibido. Si estos lugares estuvieran señalizados como peligrosos, será considerada grave o muy grave.

12. La inobservancia de normas y circulares internas de la empresa, así como la desobediencia a los mandos, siempre que sea de pequeña índole.

13. La inobservancia, o incumplimiento leve de las disposiciones de Prevención de Riesgos Laborales.

B) Son faltas graves:

1. Más de tres faltas de puntualidad superior a quince minutos en el período de 30 días.

2. Faltar al trabajo sin justificación dos días en un mes.

3. La simulación de enfermedad o accidente.

4. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta o medio de control.

5. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.

CVE-Núm. de registre: 062016000134

6. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.

7. La reincidencia en las faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado advertencias o sanciones.

8. El abandono del trabajo sin causa justificada.

9. El uso no autorizado de equipos informáticos, material y herramientas de la empresa para fines personales o de ocio, tanto dentro como fuera de la jornada laboral.

10. La desobediencia a sus superiores en materia de trabajo que esté acorde con la función debida; si implicase quebranto para la empresa podrá considerarse muy grave.

11. La inobservancia, o incumplimiento leve de las disposiciones de prevención de riesgos laborales si diera lugar a daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

12. No comunicar o presentar en el plazo de cinco días los partes de confirmación de incapacidad transitoria, así como presentar la baja de la misma en un plazo superior a cuarenta y ocho horas, salvo demostración de la imposibilidad de haberlo efectuado y el alta de la incapacidad con posterioridad a la incorporación al puesto de trabajo.

13. Falseamiento en las causas de otorgamiento de licencias y permisos.

14. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la unidad familiar que puedan afectar a la Seguridad Social y/o a temas de retenciones de impuestos. Si se apreciara malicia, se considerará muy grave.

15. Entregarse a juegos o distracciones ociosas en las horas de trabajo.

16. Realizar trabajos personales con o sin lucro personal durante la jornada de trabajo.

17. Negligencia o desidia en la realización de los trabajos que comporte retrasos no justificados, errores indebidos o perjuicio para otros trabajados que tuvieran concatenación con aquellos.

18. Negligencia importante en la conservación de los géneros, artículos y materiales tanto propiedad de la Empresa, como de aquellas otras empresas para las que se preste los servicios.

19. Emplear o portar para uso propio y privado, fuera de servicio, artículos y enseres de la empresa salvo autorización expresa y por escrito de la misma.

20. La obstrucción a la realización de los informes y/o partes que haya dispuesto la empresa. La falsedad u omisión de los datos contenidos en dichos documentos será considerada como falta muy grave.

C) Son faltas muy graves:

1. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada. No se considera causa injustificada la falta al trabajo que derive de la detención del trabajador, mientras no se trate de sanción firme impuesta por la autoridad competente y siempre que el hecho de la detención haya sido puesto en conocimiento de la Dirección de la empresa antes de transcurridos cuatro días hábiles de ausencia al trabajo.

2. Más de diez faltas de puntualidad superiores a quince minutos cometidas en un periodo de seis meses.

3. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

4. El hurto y el robo tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este inciso, el falsear datos ante la representación legal de los trabajadores, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos tanto de la propia empresa como de las empresas clientes. El encubrimiento y la complicidad se equipararán cuando tales conductas queden suficientemente acreditadas.

6. La embriaguez y toxicomanía durante el trabajo.

7. La simulación comprobada de enfermedad o accidente.

CVE-Núm. de registre: 0620160000134

8. La continua falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros y/o clientes.

9. La dedicación a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma.

10. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados.

11. Causar accidentes por negligencia o imprudencia.

12. Abandono del puesto de trabajo sin solicitar permiso a su superior.

13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

14. La reincidencia en tres faltas leves o dos graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometa en un periodo de seis meses.

15. El acoso, discriminación o maltrato de todo tipo que se cometa por razones de origen racial o étnico, religión, ideología, edad, orientación sexual tanto al empresario como a cualquier trabajador.

16. El uso sin consentimiento por escrito de la empresa, para fines particulares de los medios que la empresa pone a disposición del trabajador para cumplir su trabajo, tales como teléfonos, correo electrónico, Internet, y cualesquiera otros.

17. Tendrán la consideración de especial gravedad el uso de material informático de la empresa para navegación en Internet visitando páginas de pornografía, participación en chats y juegos.

18. El abuso de autoridad por parte de los superiores será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa.

Artículo 46. Sanciones.

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

A) Faltas leves:

Amonestación verbal.
Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo un día.

B) Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.
Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso a la categoría superior.

C) Faltas muy graves:

Pérdida temporal o definitiva del puesto de responsabilidad en su grupo profesional.
Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
Inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender de grupo profesional. Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrán en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, grupo profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Artículo 47. Procedimiento de imposición de sanciones.

La facultad de imponer las sanciones corresponde a la dirección de la empresa, que pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores las que se refieran a faltas graves o muy graves. Estas sanciones serán siempre motivadas, con expresión de la fecha de comisión, hechos imputados y sanción aplicada. Si el infractor tuviera la consideración de representante de los trabajadores se instruirá expediente contradictorio.

CVE-Núm. de registre: 062016000134

Capítulo X. Representación legal de los trabajadores y derechos sindicales.

Artículo 48. Derechos sindicales.

a) La empresa respeta el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente.

b) Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c) No se condicionará el empleo de un trabajador a que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, así como tampoco podrá despedir o perjudicar de cualquier otra forma, por causa indicada.

Artículo 49. Funciones de los representantes de los trabajadores.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los representantes de los trabajadores las siguientes funciones:

Ser informados por la empresa sobre:

- Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla.

- Las reducciones de jornada.

- El traslado total o parcial de las instalaciones.

- Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la Empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.

- Los planes de formación profesional en la Empresa.

- La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

- El índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos, ceses y ascensos.

Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

- Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto a los pactos, condiciones o usos en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos o tribunales competentes.

- La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación que establezca la Empresa.

- Las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo.

- Participar como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas por la Empresa en beneficio de los trabajadores o sus familiares.

- Velar no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente, sino también los principios de no discriminación, igualdad en el sexo y fomento de una política racional de empleo.

- Colaborar con la Empresa para la consecución del cumplimiento de la efectividad de los servicios.

Los representantes de los trabajadores, así como, en su caso, los expertos que les asistan, deberán observar el deber de sigilo con respecto a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la Empresa, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

CVE-Núm. de registre: 062016000134

El deber de sigilo subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren.

Artículo 50. Garantías de los representantes de los trabajadores.

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

Los Delegados de Personal y/o los miembros del Comité de Empresa dispondrán del crédito horario previsto por el Estatuto de los Trabajadores.

La utilización de estas horas requerirá la previa comunicación a la empresa con 24 horas de antelación, salvo en casos de extrema urgencia en los que se comunicará a la mayor brevedad posible.

Artículo 51. Asamblea y reuniones.

Los trabajadores a los que afecta este Convenio tendrán derecho a celebrar asambleas y reuniones conforme a lo establecido al respecto en los artículos 77 y siguientes del Estatuto de los trabajadores.

Capítulo XI. Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 52. Seguridad y salud.

Tanto la empresa como los trabajadores cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y, en especial la de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como con las disposiciones que figuren en su normativa de desarrollo y demás disposiciones legales que le resulten de aplicación.

Ambos consideran fundamental la observancia de todos los preceptos que se dirigen a la prevención de la salud y riesgos laborales en relación al trabajo y las instalaciones donde se lleva a cabo. En consecuencia, adquieren el compromiso firme de velar por el cumplimiento de cuantas disposiciones legales, de desarrollo reglamentario e internas que existan o puedan emitirse.

Artículo 53. Vigilancia de la salud.

La empresa garantizará la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores a su servicio en función de los riesgos inherentes al puesto trabajo, a través de 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 artículo 22 de la LPRL.

Artículo 54. Formación e información.

La empresa facilitará a los trabajadores, antes de que comiencen a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos.

Capítulo XII. Formación profesional.

Artículo 55. Formación profesional.

Se entenderá que el objetivo general de la misma es mejorar la formación profesional del conjunto de trabajadores, para lo cual ambas partes se comprometen a desarrollar acciones formativas o proyectos de naturaleza formativa. En base a una previsión de vacantes en la plantilla se procurará que el personal sea formado de tal forma que, en igualdad de condiciones y oportunidades, pueda acceder a puestos de trabajo de superior grupo profesional o de mayor responsabilidad que hayan quedado vacantes.

CVE-Núm. de registre: 0620160000134

El trabajador tendrá derecho previo aviso y posterior justificación:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a este tipo de formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

Capítulo XIII. Disposiciones finales.

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

Segunda. El presente Convenio colectivo deroga expresamente todos los acuerdos colectivos, escritos y/o verbales, suscritos entre la Empresa y la representación legal de los trabajadores con anterioridad al mismo, así como las cláusulas de remisión a otras normas sectoriales que se contengan en los contratos individuales de trabajo.

Y en prueba de conformidad con cuanto antecede, ambas partes firman el presente documento, con sus Anexos y en todos sus folios, en Barcelona, a 30 de octubre de 2015.

Continua en la página siguiente

CVE-Núm. de registre: 062016000134

ANEXO I. TABLA SALARIAL 2015 (EUR).

Grupos profesionales	Salario base mes (30 días)	Paga extra Navidad (180 días)	Paga extra verano (180 días)	Vacaciones	Salario bruto mensual	Salario bruto anual
G.P. 1	693,21	693,21	693,21	693,21	693,21	9.705,00
G.P. 2 B	728,21	728,21	728,21	728,21	728,21	10.195,00
G.P. 2 A	768,21	768,21	768,21	768,21	768,21	10.755,00
G.P. 3 B	868,21	868,21	868,21	868,21	868,21	12.155,00
G.P. 3 A	918,21	918,21	918,21	918,21	918,21	12.855,00
G.P. 4	968,21	968,21	968,21	968,21	968,21	13.555,00
G.P. 5	1.118,21	1.118,21	1.118,21	1.118,21	1.118,21	15.655,00
G.P. 6	1.393,21	1.393,21	1.393,21	1.393,21	1.393,21	19.505,00

CVE-Núm. de registre: 062016000134

ANEXO II. CUADRO DE INSERCIÓN DE LAS ANTIGUAS CATEGORÍAS PROFESIONALES EN LOS GRUPOS PROFESIONALES.

Grupos profesionales	Área funcional técnica	Área funcional administrativa	Área funcional operaria
G.P. 1		Aspirantes administrativos.	Personal de limpieza, porteros, conserjes, ordenanzas, botones, aparcacoches, guardas, vigilantes, serenos, mozo, peón y peón especialista, manipulador, ayudante de pisos, pinche, friegaplatos, ayudante de oficios varios y aprendices
G.P. 2 (A)	Auxiliar técnico, calcadores y auxiliar de laboratorio.	Almacenero, auxiliar administrativo, auxiliar caja, lector, cobrador, telefonista, dependiente, teleoperador, recepcionistas, oficial 2ª administrativo, listeros, perforistas, grabador de datos.	Especialistas, carretilleros, oficial 3ª, oficial 2ª, ayudante cocinero, camarero de pisos, conductor clases C y D, auxiliar jardinero, jardinero
G.P. 2 (B)	Delineante y topógrafos de 2ª	Oficial 1ª administrativo, inspector de suministros, teleoperador o telefonista o grabador de datos con idiomas, recepcionista con idiomas, y operador informática.	Oficial 1ª, montadores mecánicos o eléctricos, vigilante de obras e inspector instalaciones, oficial jardinero, cocinero y chofer
G.P. 3 (A)	Delineante de 1ª, topógrafos de 1ª, analista de laboratorio y técnicos ayudantes.	Subjefe de sección administrativa, encargado de cobradores, encargado de almacén, encargado de lectores, comercial, y programador.	Subcapataz.
G.P. 3 (B)	Delineante proyectista.	Analista informático, jefe comercial y jefe de delegación.	Gobernanta, jefe de cocina, jefe de camareros encargado de taller o sección y capataz.
G.P. 4	Jefe de sección, titulado de grado medio, jefe de servicio.		
G.P. 5	Titulado de Grado Superior, Titulado de Grado Medio con Jefatura de Servicio, Jefe de Grupo.		
G.P. 6	Titulado de Grado Superior con Jefatura de Servicio, Jefe de Grupo, Dirección de área, Dirección General		

CVE-Núm. de registre: 062016000134

ANEXO III. CUADRO EXPLICATIVO DE CRITERIOS GENERALES, FORMACIÓN Y FACTORES DETERMINANTES POR CADA GRUPO PROFESIONAL.

Grupo profesional	Nivel	Criterios generales	Formación	Factores determinantes
1	-	Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia o supervisión, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.	Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de graduado escolar, certificado de escolaridad o equivalente.	Alto grado de dependencia y supervisión, Esfuerzo físico.
2	A	Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo instrucciones específicas, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o ESO, completada con formación especifica del puesto de trabajo	Instrucciones específicas, supervisión, conocimientos profesionales.
2	B	Tareas que consisten en la ejecución de operaciones que aun en el caso de que se realicen bajo instrucciones específicas, requieran cierta iniciativa y adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y que pueden tener encomendada la supervisión directa del trabajo realizado por sus colaboradores o colaboradoras.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Ciclos Formativos de Grado Medio, o Formación Profesional 1er Grado, completada con formación específica en el puesto de trabajo.	Iniciativa, supervisión directa de sus colaboradores o colaboradoras.
3	A	Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, que requieren amplios conocimientos así como de iniciativa. Pueden tener una supervisión directa sobre el trabajo realizado por sus colaboradores o colaboradoras.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, Ciclos Formativos de Grado Medio o Formación Profesional 1er. Grado, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.	Conocimientos amplios, supervisión directa de sus colaboradores o colaboradoras.
3	B	Funciones que integran gestión de procesos y procedimientos que pueden ser de naturaleza heterogénea, que requieren amplios conocimientos así como de iniciativa y suponen la integración coordinación y supervisión Directa o Indirecta del trabajo realizado por sus colaboradores o colaboradoras.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, Ciclos Formativos de Grado Superior o Formación Profesional 2º Grado, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.	Conocimientos amplios, iniciativa, supervisión directa e indirecta de sus colaboradores o colaboradoras.
4	-	Funciones con o sin responsabilidad de mando con un alto grado de Autonomía e iniciativa que suponen tareas complejas con un importante contenido de actividad Intelectual o de Interrelación humana.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.	Alto grado de autonomía.
5	-	Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad y que pueden comportar una responsabilidad directa sobre una o varias áreas funcionales. Habitualmente conllevan responsabilidad de mando sobre la organización que puede afectar a uno o varios colaboradores o colaboradoras.	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.	Amplia experiencia, autonomía, responsabilidad.
6	-	Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas que integran responsabilidades sobre planificación, organización, dirección y coordinación, con objetivos globales definidos y amplio grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. También aquellas que pueden comportar una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales a partir de directrices generales de carácter amplio. Todo ello con responsabilidad de mando y dirección de personas o equipos.	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.	Amplia experiencia, planificación, autonomía, responsabilidad de una o varias áreas funcionales.

Barcelona, 24 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

CVE-Núm. de registre: 062016000134