ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 28 de juny de 2017, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Grup d'Animadors Professionals, SL, per als anys 2016-2018 (codi de conveni núm. 08101922012017)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Grup d'Animadors Professionals, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 15 de març de 2017 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 i el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació.

Resolc:

1.- Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Grup d'Animadors Professionals, SL, (codi de conveni núm. 08101922012017) per als anys 2016-2018 al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA GRUP D'ANIMADORS PROFESSIONALS, SL PARA LOS AÑOS 2016-2018.

Capítulo I.

Ámbito de aplicación.

Artículo 1. Partes que lo conciertan.

El presente Convenio colectivo se concierta entre la dirección de la empresa Grup d'Animadors Professionals, SL, en adelante GAP, y la representación legal de los trabajadores de la misma.

Ámbito personal: quedan comprendidos todos los trabajadores que presten sus servicios con contrato laboral para GAP, independientemente del lugar donde se realice la prestación de servicios.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de la empresa, independientemente de donde presten sus servicios.

Artículo 3. Ámbito temporal y denuncia.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo entrarán en vigor a todos los efectos el día 01 de enero de 2016, con independencia de la fecha de su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia de Barcelona*. El periodo de vigencia de este convenio será desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2018.Con 2 meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia, cualquiera de las 2 partes podrá denunciarlo sin más requisito que la comunicación escrita obligatoria a la otra parte, en donde deberán constar los contenidos y los criterios de revisión propuestos por la parte denunciante. En el supuesto de no existir denuncia, el convenio se prorrogará automáticamente.

CVE-Núm. de registre: 062017000324

Artículo 4. Ámbito funcional.

El presente Convenio colectivo regula las relaciones laborales de GAP, dedicada a la prestación de servicios de animación turística y ocio educativo cuya actividad principal se desarrolle en hoteles, campings, resorts, complejos turísticos, ferias, casas de colonias, albergues infantiles y juveniles, centros de tiempo libre, museos y otros equipamientos. Así mismo, a la gestión y explotación de centros de hostelería y restauración sin establecimiento propio.

Artículo 5. Garantía de condiciones más beneficiosas.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio tienen la condición de mínimas. Los pactos individuales entre GAP y los trabajadores que impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en el presente convenio deben respetarse en su totalidad.

Capítulo II.

Organización del trabajo.

Artículo 6. Organización del trabajo.

La organización del trabajo corresponde exclusivamente a la dirección de la empresa. Las decisiones de carácter organizativo que afecten a los trabajadores, serán previamente informadas a través de sus representantes legales. En los casos de modificaciones sustanciales se estará a lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 7. Formación.

La dirección de GAP velará por mantener y actualizar la formación necesaria para el correcto desarrollo de las funciones de los trabajadores.

Capítulo III.

Contratación, periodo de prueba y cese de los trabajadores.

Artículo 8. Contrato de obra o servicio determinado.

Será contrato de obra o servicio determinado aquel que se suscriba con un trabajador para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. El contrato deberá especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar el trabajo o tarea que constituya su objeto.

Su duración máxima será la establecida en el artículo 15 del Estatuto de los trabajadores.

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a la indemnización establecida en el artículo 49 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 9. Contrato eventual.

Por situaciones especiales de necesidad, la empresa podrá concertar contratos eventuales en aquellos periodos en los que se acumulen tareas o acumulación de pedidos, al amparo de lo establecido en el artículo 15 del Estatuto de los trabajadores. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de 6 meses, dentro de un periodo de 12 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a la indemnización establecida en el artículo 49 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 10. Contrato fijo discontinuo.

El contrato indefinido de 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.

CVE-Núm. de registre: 062017000324

Artículo 11. Modalidades y forma del contrato.

Para el resto de modalidades de contratación se estará a lo previsto en la legislación vigente. Los contratos deberán formalizarse por escrito. En todos los casos, una de las copias básicas deberá estar a disposición de la representación legal de los trabajadores.

Artículo 12. Período de prueba.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador/a haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad contractual.

El periodo de prueba se concertará bajo cualquier modalidad contractual. Deberá formalizarse por escrito y no podrá exceder en arreglo a la siguiente escala:

- Grupo 1: 1 mes.

- Grupo 2: 2 meses.

- Grupo 3: 3 meses.

- Grupo 4: 5 meses.

Artículo 13. Cese voluntario.

El trabajador/a que desea cesar voluntariamente en el servicio a la empresa, está obligado a comunicarlo a ésta por escrito con un preaviso de 15 días. El incumplimiento por parte del trabajador/a de la obligación de preavisar con la antelación indicada da derecho a la dirección de la empresa a descontarle de la liquidación el importe del salario de 1 día por cada día de retraso en el preaviso.

Capítulo IV.

Clasificación profesional.

Artículo 14. Clasificación profesional.

Los trabajadores/as que presten sus servicios en GAP, SL, incluidos en el ámbito del presente convenio colectivo serán clasificados en atención a los siguientes factores de valoración:

Conocimientos: Comprenderá la formación básica necesaria para el correcto desarrollo de sus funciones.

Experiencia: Acumulación de conocimientos y experiencias en la realización de tareas de un grupo profesional.

Autonomía: Se tendrá en cuento para valorar la dependencia jerárquica en el desempeño de sus funciones.

A tenor de lo expuesto anteriormente, el personal de GAP se clasifica en los siguientes grupos profesionales:

Grupo 1: Es el personal que, sin acreditar conocimientos ni experiencias en el desarrollo de sus funciones, accede por primera vez a ocupar un puesto de trabajo, o bien con una experiencia en la empresa inferior a 3 meses. Se incluyen en este grupo el primer animador, ayudantes de cocina y camareros sin experiencia.

Grupo 2: Es el personal que independientemente de su formación, acredita una experiencia mínima en el puesto de 6 meses. Se incluyen en este grupo, monitores, ayudantes de cocina y ayudantes de camarero.

Grupo 3: Es el personal que acredita la formación necesaria para el puesto y además una experiencia mínima de 1 año. Se incluyen en este grupo los animadores profesionales, camareros y cocineros y personal administrativo.

Grupo 4: Es el personal que acredita la formación necesaria para el puesto y además una experiencia no inferior a 3 años. Se incluyen en este grupo todos los jefes de equipo.

Grupo 5: En este grupo quedan incluidos los directores de área y coordinadores de equipo.

CVE-Núm. de registre: 062017000324

Capítulo V.

Tiempo de trabajo.

Artículo 15. Jornada.

La jornada máxima anual de trabajo efectivo exigible durante la vigencia del Convenio será de 1.792 horas.

La distribución de la jornada deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso, diario y semanal, previstos en la legislación actual.

La jornada anual pactada podrá ser distribuida por la dirección de la empresa a lo largo de 245 días de trabajo al año, distribuidos de lunes a domingo, respetando los descansos legalmente establecidos.

La jornada máxima de un trabajador/a a tiempo completo no podrá superar las 10 horas diarias de tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 16. Jornada irregular.

La distribución irregular de la jornada nunca podrá superar las 52 horas semanales como tiempo de trabajo efectivo, respetando los periodos de descanso diario y semanal. Esta limitación será aplicable a los contratos de trabajo a tiempo completo. En el supuesto de contratación a tiempo parcial, se aplicará proporcionalidad.

Artículo 17. Descanso semanal.

Los días de descanso semanal podrán ser cualquiera de lunes a domingo.

Artículo 18. Vacaciones.

Todos los trabajadores/as han de disfrutar por cada año completo de servicio activo, unas vacaciones retribuidas de 30 días naturales. Por la actividad específica de la empresa, deberán disfrutarse fuera del período comprendido entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre.

Para las modalidades de contratación por obra o servicio o fijas discontinuas realizadas entre el 1 de mayo al 30 de septiembre, los trabajadores/as percibirán compensadas las vacaciones de forma proporcional al salario y mensualmente.

Artículo 19. Licencias retribuidas.

Se estará a lo establecido en la legislación laboral vigente, y en concreto en el artículo 37.3 del Estatuto de los trabajadores.

Capítulo VI.

Movilidad funcional y geográfica.

Artículo 20. Movilidad funcional.

La movilidad funcional no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales necesarias para ejercer la prestación de servicios en GAP y se estará a lo previsto en el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 21. Movilidad geográfica.

Cuando existan razones organizativas que justifiquen un cambio de centro de trabajo que no implique un cambio de residencia del trabajador/a, éste vendrá obligado a efectuar el desplazamiento. Los gastos que puedan generarse por el desplazamiento serán a cargo de la empresa.

CVE-Núm. de registre: 062017000324

Capítulo VII.

Del salario.

Artículo 22. Retribuciones.

Las retribuciones de los trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio estarán formadas por el salario base y los distintos complementos, sin que la suma de todos ellos pueda ser inferior al salario base del grupo.

Artículo 23. Salario base de grupo.

Se establecen para el ejercicio 2016 y para los grupos definidos en el artículo 14 del Convenio colectivo los siguientes salarios base de grupo:

Grupo profesional	Salario base mensual (EUR)	Salario base anual (EUR)
Grupo 1	700,00	9.800,00
Grupo 2	754,25	10.559,50
Grupo 3	838,00	11.732,00
Grupo 4	1.005,60	14.078,40
Grupo 5	1.104,56	15.463,84

Artículo 24. Pagas extraordinarias.

Los trabajadores/as comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio deben percibir, como complemento periódico de vencimiento superior a 1 mes, el importe de 2 gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una a 1 mensualidad del salario base.

Una paga deberá hacerse efectiva antes del 1 de julio y a efectos del cómputo para su cálculo se establece el plazo del 1 de julio al 30 de junio. La otra paga deberá hacerse efectiva antes del 24 de diciembre y a efectos del cómputo para su cálculo se establece el plazo de 1 de enero al 31 de diciembre.

Salvo pacto en contra, los importes de las 2 pagas extraordinarias se percibirán prorrateadas (doceava parte) en la nómina mensual.

Artículo 25. Incremento salarial ejercicio 2017 y 2018.

Las tablas salariales para el ejercicio 2017 será el resultado de aplicar el 0,25% sobre las tablas de 2016.

Las tablas salariales para el ejercicio 2018 será el resultado de aplicar el 0,25% sobre las tablas de 2017.

Capítulo VII.

Régimen disciplinario.

Artículo 26. Faltas y sanciones.

Toda falta cometida por un trabajador/a será sancionada y se clasifican a tenor de su importancia o trascendencia en:

A) Faltas leves:

Tendrán la consideración de faltas leves:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 15 minutos en 1 mes.

2. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

CVE-Núm. de registre: 062017000324

3. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

4. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

5. Utilizar los medios de comunicación de la empresa para usos distintos para los que esté habilitado, incluido el correo electrónico, así como el empleo de teléfonos móviles durante la jornada laboral en contra de las instrucciones de la empresa.

B) Faltas graves:

Tendrán la consideración de faltas graves:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando exceda de 30 minutos en 1 mes.

2. Ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, de 1 día al mes.

3. La desobediencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

4. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

5. 3 o más faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

6. Las discusiones con otros empleados en presencia de público o que trascienda a éste.

7. Tolerar a los trabajadores/as subordinados que quebranten las normas de seguridad e higiene en el trabajo.

8. La no presentación de los partes de baja y sucesivos de confirmación en los plazos establecidos para ello.

C) Faltas muy graves:

Tendrán la consideración de faltas muy graves:

1. La ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de más de 1 día al mes.

2. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar. Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, venderse o cobrarse a sí mismo, sin expresa autorización de la empresa.

3. La simulación de enfermedad o accidente.

4. Simular la presencia de otro trabajador/a, por cualquier medio de los usuales para verificar la presencia del trabajador/a en la empresa.

5. Falta notoria de respeto o consideración al público.

6. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.

8. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los jefes o familiares, así como a los compañeros de trabajo y al público en general.

CVE-Núm. de registre: 062017000324

10. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

11. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

12. Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

13. No respetar, conociendo las medidas o normas de seguridad, por negligencia, descuido o por voluntad propia, las medidas de protección derivadas del Plan de prevención de riesgos o impuestas por la empresa en evitación de los mismos.

14. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas por la Ley de prevención de riesgos laborales o las determinadas por el Convenio o por las empresas en desarrollo y aplicación de ésta, cuando del mismo pueda derivarse riesgo para la salud o la integridad física del trabajador/a o de otros trabajadores/as.

15. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual o acoso moral. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

16. La transgresión de las normas de seguridad informática o el quebranto de la confidencialidad de los datos.

17. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los 6 meses siguientes de haberse producido la primera.

18. Facilitar la clave de acceso individual a otra persona, simular la identidad de otro utilizando su clave y la creación de copias de ficheros sin la autorización de la empresa.

La facultad de imponer las sanciones correspondientes en los términos estipulados en el presente Convenio, corresponde a la dirección de la empresa. El procedimiento de aplicación será el previsto en la legislación vigente.

La graduación de las sanciones que podrán imponerse en cada caso, son las siguientes:

- Por faltas leves: Amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de hasta 3 días.

- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 15 días.

- Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días y/o despido.

Capítulo VIII.

Protección social y conciliación.

Artículo 27. Incapacidad temporal.

En el caso de situación legal de Incapacidad temporal derivada del accidente laboral, enfermedad profesional y hospitalización y durante el tiempo que el trabajador/a tenga derecho a la prestación económica, la empresa complementará hasta el 100% del salario base del grupo desde el primer día de la baja.

En los casos de situación de baja legal de incapacidad temporal derivada de enfermedad común (excepto enfermedad grave con hospitalización) la empresa aplicará lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 28. Seguro de accidentes.

La empresa concertará una póliza de seguro individual o colectivo que garantizará a sus trabajadores, a partir del momento del alta en la empresa, la percepción de 15.000 EUR para sí o sus beneficiarios, que cubra los riesgos de fallecimiento por accidente de trabajo o invalidez permanente en sus grados de absoluta y/o total para la profesión habitual. La empresa únicamente será responsable del abono de la mencionada cantidad en el supuesto de no concertar la mencionada póliza, pero no en aquellos casos en que la compañía de seguros no abone la indemnización basándose en alguna de las clausulas generales de la póliza.

CVE-Núm. de registre: 062017000324

Artículo 29. Protección de la vida familiar.

1. Suspensión del contrato de trabajo por embarazo o riesgo durante la lactancia natural:

En el supuesto de riesgo para el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de riesgos laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla 9 meses, respectivamente o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

2. Lactancia:

Las trabajadoras y trabajadores por lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en 2 fracciones.

Las trabajadoras y trabajadores podrán acumular este derecho en 23 días consecutivos completos siempre y cuando el ejercicio de esta facultad se realice al finalizar el período de baja por maternidad, y siempre y cuando se preavise del ejercicio de este derecho con 15 días de antelación a la reincorporación tras la baja por maternidad.

En el caso de parto múltiple, las personas trabajadoras podrán ampliar este derecho en proporción al número de hijos recién nacidos.

3. Maternidad/paternidad:

La plantilla en baja por maternidad/paternidad podrá juntar tal período con el de vacaciones:

Maternidad: En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

Paternidad: En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores, el trabajador/a tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 4 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en 2 días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del Estatuto de los trabajadores.

El trabajador/a que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

El trabajador/a deberá comunicar al empresario con 15 días de antelación el ejercicio de este derecho.

4. Reducción por guarda legal y/o cuidado de familiares:

De conformidad con lo establecido en el artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores, la Ley 39/1999 de conciliación de la vida laboral y familiar y la Ley orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre hombre y mujeres, quienes por razones de guarda legal tuviesen a su cuidado algún menor de doce años o persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada diaria de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

CVE-Núm. de registre: 062017000324

En los supuestos anteriores reflejados en este apartado, la concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de 15 días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

5. Nacimientos prematuros:

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora durante el tiempo que dure esta hospitalización, teniendo la consideración de permiso retribuido.

Artículo 30. Uniformes.

Será facultad de la empresa proporcionar los uniformes que considere adecuados para el desarrollo de las actividades realizadas por los trabajadores/as.

Artículo 31. Gastos de desplazamiento y kilometraje.

Cuando por indicación de la dirección de la empresa, los trabajadores/as tengan que realizar desplazamientos a otros centros de trabajo situados en poblaciones distintas, tendrán derecho a ser resarcidos de los gastos que hubieran efectuado, presentando los justificantes correspondientes, conforme a los usos y costumbres en la empresa.

Capítulo IX.

Prevención de riesgos y vigilancia de la salud.

Artículo 32. Reconocimientos de salud.

La empresa garantizará a todos sus trabajadores/as la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

La vigilancia de la salud estará orientada en función de los riesgos inherentes a los puestos de trabajo y sometida a los protocolos específicos con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador/a, cumpliendo las especificaciones de la legislación aplicable en la materia. La vigilancia tendrá carácter voluntario exceptuando, previo informe de los representantes de los trabajadores/as, las situaciones en las que el reconocimiento médico sea imprescindible para evaluar efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud, cuando haya que verificar si el estado de salud de un determinado trabajador/a puede constituir un peligro para él mismo o para otras personas relacionadas o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Capítulo X.

Derechos sindicales.

Ningún trabajador/a de GAP puede ser discriminado en ningún momento por razón de su afiliación sindical. Todos los trabajadores/as pueden exponer sus opiniones. Todo trabajador/a puede ser elector y elegible para ocupar cargos en los órganos de representación de los trabajadores en la empresa, como delegados de personal, siempre que reúna las condiciones legales al efecto, con un mínimo de 3 meses de antigüedad.

Artículo 33. Delegados de personal.

Los delegados de personal podrán acumular el crédito de horas sindicales en aquellos periodos de menor actividad de la empresa.

Ejercerán sus funciones en todos los casos reconocidos por la ley o previstos por ésta. Tienen derecho a comunicarse libremente con todos los trabajadores/as de la empresa y a reunirse fuera del horario de trabajo o disponer de sus horas de permiso retribuido, de acuerdo con la legislación vigente.

CVE-Núm. de registre: 062017000324

Disposición adicional primera. Garantía del Convenio y régimen de inaplicación de las condiciones previstas en este Convenio.

Las partes del Convenio se comprometen formalmente a no solicitar ni adherirse a ningún otro Convenio, cualquiera que sea su ámbito de aplicación, durante toda la vigencia del que ahora se suscribe.

Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrán implicar las condiciones de trabajo del presente convenio.

Para la inaplicación de las condiciones establecidas en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores. Finalizado el periodo de consultas sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria prevista en la disposición adicional segunda del presente Convenio. La Comisión Paritaria deberá pronunciarse en un plazo máximo de 7 días naturales a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo el asunto será sometido a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, y en caso de que en dicho organismo no haya acuerdo o consenso, ambas partes quedan liberadas para elevar la discrepancia a los órganos judiciales o de cualquier ámbito que consideren oportunos.

Disposición adicional segunda. Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio.

Se crea la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento. Asimismo, se estipula la obligación expresa de someter preceptivamente a la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieran producirse con motivo de la aplicación del Convenio, y ello con carácter previo a la adopción de otras acciones o su posible planteamiento ante los Órganos administrativos o jurisdiccionales competentes.

Dicha Comisión Paritaria se compondrá de un vocal por la representación de los trabajadores de GAP:

Bruno Gómez Jiménez, que ha intervenido en las deliberaciones del Convenio, y un vocal por la representación de la dirección de GAP: Albert Oliana Planells, que ha intervenido en las deliberaciones del Convenio.

Los acuerdos, dentro de cada representación, se tomarán por mayoría simple. Las reuniones de la Comisión Paritaria se celebrarán en el plazo máximo de 7 días laborables, a petición escrita de cualquiera de los vocales de dicha Comisión. En el plazo máximo de otros 7 días laborables la Comisión Paritaria emitirá dictamen sobre los temas planteados; en caso de no emitirse dicho dictamen en el referido plazo se entenderá por evacuado el trámite y quedarán en libertad las partes para adoptar las medidas legales que correspondan en cada caso. Las discrepancias surgidas en el seno de la Comisión Paritaria podrán ser sometidas por cualquiera de las partes a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

Disposición final.

La Dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores mantienen su compromiso de mantener un contacto regular y permanente para una resolución rápida de los conflictos y el mantenimiento de un buen clima laboral.

ANEXO.

TABLAS SALARIALES EJERCICIOS 2017 Y 2018.

Tabla salarial anexa 2017.

Grupo profesional	Salario base mensual (EUR)	Salario base anual (EUR)
Grupo 1	710,00	9.940,00
Grupo 2	756,14	10.585,96
Grupo 3	840,10	11.761,40
Grupo 4	1.008,11	14.113,54
Grupo 5	1.107,32	15.502,48

CVE-Núm. de registre: 062017000324

Tabla salarial anexa 2018.

Grupo profesional	Salario base mensual (EUR)	Salario base anual (EUR)
Grupo 1	732,00	10.248,00
Grupo 2	758,03	10.612,42
Grupo 3	842,20	11.790,80
Grupo 4	1.010,63	14.148,82
Grupo 5	1.110,08	15.541,12

Barcelona, 28 de juny de 2017
El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès

CVE-Núm. de registre: 062017000324