



RESOLUCIÓ de 28 de novembre de 2017, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Servicio de Implantación de Sistemas de Seguridad, SLU (SISS, SLU) per als anys 2017-2021 (codi de conveni núm. 08102032012017)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Servicio de Implantación de Sistemas de Seguridad, SLU subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 14 de juliol 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 Servicio de Implantación de Sistemas de Seguridad, SLU (SISS, SLU) per als anys 2017-2021 (codi de conveni núm. 08102032012017), 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.

Trascripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA SERVICIO DE IMPLANTACIÓN DE SISTEMAS DE SEGURIDAD, SLU (SISS, SLU) PARA LOS AÑOS 2017-2021

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "SERVICIO DE IMPLANTACIÓN DE SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIEDAD LIMITADA UNIPERSONAL".

Capítulo 1

Ámbitos. Prelación de normas. Vinculación a la totalidad y Comisión Paritaria

Artículo 1. *Ámbito funcional*

El presente Convenio colectivo es de ámbito de empresa y regula las relaciones laborales entre la empresa "Servicio de Implantación de Sistemas de Seguridad, SLU" (en anagrama "SISS,SLU" y girando comercialmente como "SIP"), dedicada a la actividad de implantación, en todos sus aspectos, de sistemas de seguridad, elementos auxiliares y elementos de seguridad, orden, control y limpieza en obras de construcción efectuadas por terceros así como en la industria en general y los empleados incluidos en su ámbito personal y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales.

Artículo 2. *Ámbito personal*

El presente Convenio colectivo afecta a la totalidad del personal vinculado a "SISS, SL", por relación laboral común, con exclusión del personal vinculado al mismo mediante relación laboral de carácter especial como personal de alta dirección, al amparo del artículo 2 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 3. *Ámbito territorial*

Este Convenio colectivo afecta a cualquier centro de trabajo o instalaciones en que lleve a cabo sus actividades "SISS, SL" en la provincia de Barcelona.

Artículo 4. *Ámbito temporal*

El Convenio colectivo entrará en vigor con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2017. Tendrá una duración de 5 años.

Artículo 5. *Denuncia del convenio*

No será precisa formalidad expresa alguna para entender denunciado entre las partes el presente Convenio a la fecha de su expiración, es decir el 31 de diciembre del 2021. Por lo tanto, llegada la fecha de expiración, quedará automáticamente denunciado.

En su consecuencia las partes firmantes del presente Convenio quedan desde ahora, formalmente, comprometidas a iniciar la negociación para el que lo haya de sustituir dentro de la primera quincena de junio del 2021.

No obstante, y en tanto no se suscriba nuevo convenio, seguirá aplicándose la parte normativa del presente.

Artículo 6. *Prelación de normas*

Las normas que se pactan en este Convenio regulan las relaciones entre "SISS, SL" y sus empleados sujetos a relación laboral común, con carácter preferente y prioritario.

En lo no previsto, será de aplicación el Estatuto de los trabajadores y las disposiciones laborales de carácter general, y no será de aplicación supletoria hacia reglamentación u ordenanza de trabajo ni otro Convenio colectivo.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad*

1. Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, manifestando formalmente ambas partes que sus respectivas vinculaciones a lo convenido tienen el carácter de compromiso para la totalidad de las cláusulas pactadas.

2. En el supuesto de que, por la autoridad administrativa o judicial, se declare nulo alguno de los pactos esenciales de este Convenio, desvirtuando el mismo, quedará éste sin eficacia práctica y las partes deberán volver a reunirse para estudiar su contenido, en un plazo máximo de 30 días desde que se dicte la resolución.

Artículo 8. *Absorción y compensación*

Las mejoras que se implanten en virtud del presente Convenio serán absorbibles hasta donde alcancen, con los aumentos o mejoras que se puedan establecer mediante disposiciones legales o reglamentarias.

Todas las condiciones económicas superiores a las mínimas legales o reglamentarias de carácter individual o colectivo, cualquiera que fuere su origen, que estén vigentes en la empresa en la fecha de iniciarse la aplicación del presente Convenio, podrán ser compensadas con las mejoras, que en el mismo se establecen.

Artículo 9. *Garantía "ad personam"*

Se respetará el nivel de sueldo base fijo anual bruto alcanzado por el trabajador en el momento de entrada en vigor del presente Convenio.

Artículo 10. *Comisión Paritaria*

Se establece una Comisión Paritaria cuyas funciones serán las siguientes:

- a) Mediar, arbitrar o conciliar aquellos conflictos, individuales o colectivos, tanto de interpretación y aplicación del Convenio como los que surjan en las relaciones ordinarias de trabajo, que le sean sometidos por las partes.

b) De acuerdo con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, intervenir en caso de discrepancias que puedan surgir durante el periodo de consultas relativo a la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio.

10.1 Como trámite, que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias o conflictos colectivos de carácter general, que pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación de este Convenio colectivo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado, o si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiera transcurrido el plazo previsto, sin que haya emitido resolución o dictamen.

10.2 La Comisión Paritaria estará compuesta por 2 representantes de la parte social y 2 de la parte empresarial. Las resoluciones de la Comisión Paritaria requerirán en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de sus miembros. Las resoluciones que interpreten este Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada. Las partes podrán asistir acompañados de asesores, en igual número.

10.3 La Comisión Paritaria podrá ser convocada por cualquiera de las partes, bastando para ello una comunicación escrita en la que se expresarán los puntos a tratar en el orden del día.

Se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, sin que en ningún caso se exceda de 15 días a partir de la convocatoria.

Si cumplido dicho término la Comisión no se hubiera reunido se entenderá agotada su intervención, quedando las partes libres para el ejercicio de las acciones que considere pertinentes.

La Comisión Paritaria una vez recibido el escrito de propuesta o, en su caso, una vez completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 30 días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, para emitir el oportuno dictamen. Excepcionalmente, si la cuestión planteada a la Comisión Paritaria fuera la inaplicación de condiciones de trabajo, el plazo para pronunciarse será de máximo 7 días. Transcurridos dichos plazos sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente.

Cuando sea preciso evacuar consultas, el plazo podrá ser ampliado en el tiempo que la propia Comisión determine y si existe acuerdo de las dos partes firmantes.

En los procesos de subrogación, la Comisión, siempre que sea posible, agilizará la tramitación y acortará los plazos establecidos en el punto anterior.

En caso de que respecto de alguna de las materias competencia de la Comisión Paritaria y sometida a consideración de la misma, no fuera posible alcanzar un acuerdo, podrá acordarse su sometimiento a arbitraje.

El domicilio de la Comisión Paritaria será el de la sede social de la empresa, actualmente sita en Montcada i Reixac, Camí de la Font Freda, 1.

10.4 Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria en relación a cualquiera de las competencias antes indicadas, serán sometidas por las partes firmantes a los procedimientos de arbitraje y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña; si se opta por el arbitraje, es de cumplimiento obligatorio.

Capítulo 2 Organización del trabajo

Artículo 11. Organización del trabajo

La organización técnica y práctica del trabajo como sujeción a las normas y orientación de este Convenio y a las disposiciones legales, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

La empresa podrá adoptar un sistema de distribución del trabajo que facilite la formación técnica de los trabajadores, con la obligación por parte de éstos de completar y perfeccionar dichos conocimientos, para lo cual la entidad patronal les facilitará los medios necesarios para ello, tanto en la práctica diaria como por el establecimiento de unos sistemas de racionalización del trabajo que les permita alcanzar una mayor eficacia y rendimiento, con lo que además de llevar a la empresa a una mayor prosperidad, tenga unas retribuciones más justas y equitativas.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, comprendidas en el artículo 41 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, se llevarán a cabo de conformidad con lo dispuesto en dicho artículo, previas negociaciones entre la empresa y los trabajadores afectados, durante el período señalado en el citado artículo.

Artículo 12. *Disciplina en el centro de trabajo*

Ante cualquier dificultad que se presente en la ejecución del trabajo, el trabajador deberá solicitar consejo o aclaración de su superior inmediato, al que también se dará parte de cualquier deficiencia en los productos, instrumentos de trabajo, herramientas o máquinas. Toda dificultad apreciada en la ejecución del trabajo, antes de la iniciación del mismo, deberá comunicarla a su superior inmediato, y cuando la importancia de esta modificación lo requiera, lo hará por escrito, quedándose con un duplicado firmado por quien lo reciba.

El trabajador cuidará de las máquinas y útiles que se le confíen, las mantendrá en perfecto estado de conservación y funcionamiento durante su trabajo y será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan por su culpa o negligencia.

Queda prohibido utilizar, máquinas, herramientas ordenadores, teléfonos móviles y demás instrumentos y medios informáticos propiedad de la empresa o útiles pertenecientes a la empresa, para uso particular, sin previa autorización de la empresa. Esta autorización será igualmente necesaria para que el trabajador pueda emplear herramientas o útiles de su propiedad en las labores encomendadas.

La dirección de la empresa se reserva el derecho de comprobar el cumplimiento de la citada prohibición, dentro de los límites del derecho de intimidad del trabajador.

Artículo 13. *Discreción profesional*

El secreto profesional deberá guardarse mediante discreción absoluta, en cuanto afecta a las actividades propias de la empresa, procesos de ejecución, instalaciones, proyectos de estudios, contratos, contabilidad, precios, costos y toda clase de documentos, así como a cualquier otra información que por el propio trabajo se llegue a conocer.

Artículo 14. *Clasificación de la plantilla*

Sección 1ª. Disposiciones generales

14.1 Clasificación del personal:

Las clasificaciones del personal consignadas en este Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener previstas todos los grupos y niveles enumerados, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requiere.

Sin embargo, desde el momento mismo en que exista en la empresa, un trabajador que realice las funciones específicas de un grupo o nivel determinado, habrá de ser remunerado por lo menos, con la retribución que a la misma asigna el presente Convenio.

14.2 Carácter de los cometidos asignados a cada grupo profesional:

Los distintos cometidos asignados a cada grupo profesional, son meramente enunciativos, pues todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos u operaciones le ordenen sus inmediatos superiores, dentro de los generales cometidos propios de su grupo y nivel, sin menoscabo de su dignidad y entre los que se incluye la limpieza de los elementos de trabajo que utilice, debiendo en caso de emergencia realizar otras labores.

Sección 2ª. Grupos y niveles profesionales

14.3 Grupos profesionales:

El personal al servicio de la empresa quedará comprendido, en razón de la función que desempeñe, en alguno de los siguientes grupos:

1. Grupo de técnicos.
2. Grupo administrativo.
3. Grupo comercial.
4. Grupo de producción y tareas auxiliares.

14.4 Niveles profesionales:

Grupo de técnicos comprende los siguientes niveles:

- I) Técnicos de grado superior.
- II) Técnicos de grado medio.
- III) Otros técnicos no comprendidos en los apartados anteriores.

14.5 Definiciones de los anteriores niveles:

I) Técnicos de grado superior: Son los trabajadores que poseyendo un título universitario, de grado superior, o de escuela técnica de igual grado, o con conocimientos equivalentes en la materia reconocidos por la empresa, realizan en la misma funciones propias de dichos títulos y conocimientos.

II) Técnicos de grado medio: Son los que poseen un título universitario o de escuela técnica que no sea de grado superior, o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, y realizan las funciones propias de dichos conocimientos, a las órdenes del personal directivo o de los técnicos superiores en su caso.

III) Otros técnicos: Tienen la cualidad de técnicos contemplada en esta categoría aquellos trabajadores que desempeñan tareas para las que se necesita una previa y especial preparación técnica con o sin diplomas específicos, tanto de planeamiento como de ejecución de las mismas, así como de disposición de los recursos técnicos y humanos que a su área o sección de actividad le sean encomendados por sus superiores, de quienes recibirán las órdenes oportunas que desarrollaran de acuerdo con sus conocimientos.

14.6 Grupo administrativo:

El grupo de personal administrativo es aquel que desempeña en la empresa las funciones propias de las tareas administrativas.

El personal administrativo podrá estar adscrito a cualquier área o sección de la empresa, ya sea de naturaleza administrativa y/o informática, como de apoyo a las de naturaleza técnica, de producción o de actividades auxiliares o comerciales.

14.7 Grupo comercial:

Por personal comercial se entiende el que se dedica exclusivamente a las actividades de organización, ejecución y supervisión de ventas, a las que podrá añadirse el seguimiento de todas las incidencias de las mismas hasta la realización del cobro.

14.8 Los niveles correspondientes a los grupos definidos en el artículo 14.6 y 14.7 serán:

1. Grupo administrativo:

Nivel I) Jefes de área o sección:

Son empleados que, provistos o no de poderes de la empresa y bajo las órdenes del personal directivo competente tienen a su cargo la realización de tareas de las que se requiera conocimientos suficientes para organizar los recursos técnicos y humanos que se pongan a sus órdenes, mediante el desarrollo de los planes que se les fijen, orientando al personal de la respectiva área o sección, siendo responsable de la ejecución de los trabajos que les encomienden, incluida la ejecución de los mismos por el personal a su cargo.

Nivel II) Oficiales de primera:

Son los empleados que tienen a su cargo un servicio determinado, bajo la dependencia de un superior, dentro del cual ejercen iniciativa y poseen responsabilidad, con o sin empleados a sus órdenes.

Nivel III) Oficiales de segunda:

Son los trabajadores que con iniciativa y responsabilidad restringida realizan tareas de índole administrativa, bien de carácter general o de apoyo a personal técnico, o comercial.

Nivel IV) Auxiliares:

Son aquellos empleados que se dedican a tareas elementales administrativas o de apoyo, así como a las puramente mecánicas derivadas de aquéllas. podrán realizar tareas no meramente burocráticas, sino otras como pesar, anotación de pesos, comprobación de existencias, atención de centrales telefónicas, reparto de documentación, fotocopias, recepción y similares.

Dichas tareas en caso necesario podrán ser realizadas fuera del centro de trabajo, siempre que lo exija la naturaleza de las mismas.

2. Grupo comercial:

Los niveles para el personal comercial se adaptarán a las definiciones anteriores asimilándose al nivel I a los promotores o supervisores de ventas y al nivel II a los viajantes corredores de plaza; y en general los encargados de tareas auxiliares de la venta que podrán realizar fuera del centro de trabajo, como grandes superficies, o similares cuando lo exija la actividad de la empresa.

14.9 Personal de producción y actividades auxiliares:

Están incluidos en este grupo todos los trabajadores no comprendidos en ninguno de los ya enunciados que realizan su tarea tanto dentro del proceso productivo que abarca el presente Convenio, como de las actividades auxiliares necesarias para su ejecución, sea en el acopio de materias primas, distribución de productos y subproductos; mantenimiento de los centros de trabajo y útiles empleados; limpieza y cuidados de los mismos, así como las de vigilancia o control de la seguridad del centro de trabajo.

Artículo 14.10 Los niveles del personal del grupo descrito en el artículo 14.9, serán:

Nivel I) Encargado de protección:

Son aquellos trabajadores que con capacidad y conocimientos adecuados coordinan y se responsabilizan de los equipos de personal bajo su mando. En caso necesario podrán realizar tareas de categorías inferiores.

Nivel II) Oficial de primera de protección:

Son aquellos trabajadores que con conocimiento práctico pleno de las operaciones de ejecución de uno o varios servicios, realizan una o varias de las mismas; o los que conocen igualmente un oficio de naturaleza auxiliar de los servicios manejando las máquinas o vehículos más complejos de los de su clase; y/o tienen a su cargo el cuidado y/o mantenimiento de los mismos. Tienen capacidad para coordinar un grupo de personas de forma temporal. En caso necesario podrán realizar tareas de categorías inferiores.

Nivel III) Oficial de segunda de protección:

Son los trabajadores que tienen conocimientos para realizar una operación o fase del proceso de ejecución de un servicio, o tienen un oficio para el que no se necesita especial cualificación y/o manejan una máquina sencilla sin tener a su cargo más que el cuidado de buen funcionamiento y el deber de poner en conocimiento del superior cualquier anomalía en el mismo. Dentro de esta categoría se comprende al personal que realice tareas de vigilancia y limpieza de las zonas de producción y almacenamiento donde se establezcan.

Nivel IV) Oficial de tercera de protección:

Son los trabajadores que tienen conocimientos para realizar una operación o fase del proceso de ejecución de un servicio, habitualmente bajo la supervisión de un oficial de nivel superior, realizando tareas de soporte, no se necesita especial cualificación y/o manejan una máquina sencilla sin tener a su cargo más que el cuidado de buen funcionamiento y el deber de poner en conocimiento del superior cualquier anomalía en el mismo. Dentro de esta categoría se comprende al personal que realice tareas de vigilancia y limpieza de las zonas de producción y almacenamiento donde se establezcan.

14.11 Condiciones comunes a todos los grupos:

Son condiciones comunes a los grupos establecidas en el presente Convenio colectivo, las siguientes:

a) Polivalencia funcional:

Se entenderá como tal la necesaria realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional al que el trabajador se encuentra adscrito. Las funciones actualmente en ejecución dentro de cada uno de los grupos profesionales, se han de entender como enunciativas y no limitativas de las que en el futuro pudieran precisarse para el normal desarrollo del proyecto.

Corresponderá a "SISS, SL ", la determinación de la modalidad funcional del personal, a los efectos de la necesaria adaptación organizativa a la preparación y desarrollo de los pedidos efectuados por los clientes. Los cambios de puesto de trabajo del personal, determinados por la mencionada movilidad, se efectuarán sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales, según lo previsto en el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores y se tendrán en cuenta las cualidades y formación adecuadas de acuerdo con las funciones a realizar. En caso de igualdad, se trasladará el de menor antigüedad, salvo cuando exista acuerdo entre las partes interesadas.

b) Valoración de los puestos de trabajo:

En el caso de realizarse revisiones sobre calificación o valoración de puestos de trabajo, atribución de niveles o modificación y/o creación de conceptos retributivos, "SIP, SL ", pondrá la propuesta correspondiente a disposición de los representantes sindicales, con la

suficiente antelación para que pueda ser informada por estos antes de su aprobación por la dirección.

c) Disponibilidad horaria:

Es la necesaria adaptación de la jornada de trabajo a las necesidades del servicio, flexibilizando el horario propio de cada trabajador, de acuerdo con las funciones a realizar y a las necesidades operativas de la estructura de la empresa, según queda reflejado en el artículo 13.1.

d) Movilidad geográfica:

El horario de trabajo tendrá su inicio y plazo siempre en el puesto de trabajo que se asigne para el desarrollo de las funciones propias de la categoría.

En cuanto a los necesarios desplazamientos geográficos para acudir al puesto de trabajo, se estará a los principios establecidos en el artículo 40 del Estatuto de los trabajadores, por lo que se podrán efectuar, en vehículo propio o medios públicos siempre que éstos sean dentro de un radio de 35 kilómetros del área metropolitana de Barcelona. Fuera de esta área, se pagará el kilometraje según las normativas establecidas en el efecto.

e) Formación y reciclaje:

Tanto dentro como fuera de la jornada y horario laboral, el trabajador asume la obligación de asistir a los planes de formación y reciclaje que se le puedan indicar por la empresa.

En caso de que un trabajador para el normal desarrollo de su tarea, y debidamente autorizado, tenga que viajar a cualquier parte del país o del extranjero, el desplazamiento será en régimen de gastos pagados, según las normativas y procedimientos establecidos.

Sección 3ª. Del empleo y la contratación

Artículo 15. Ingresos y ceses

La admisión de personal se acomodará a lo recogido en este Convenio colectivo y las normas legales y reglamentarias vigentes en cada momento con las siguientes especialidades.

La empresa podrá realizar a los aspirantes las pruebas teóricas, prácticas o psicotécnicas que considere conveniente, realizando las mismas directamente o encargándolo a empresas especializadas, con el fin de comprobar su grado de preparación.

Artículo 16. Período de prueba

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que no podrá exceder de 6 meses para titulados superiores y titulados de grado medio ni de 2 meses para los demás trabajadores.

Tanto la empresa como el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyen el objeto de la prueba.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo y nivel profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de la plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización, salvo las legalmente establecidas.

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

Siempre que se produzca acuerdo expreso entre las partes, las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y acogimiento que afecten al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

Artículo 17. *Dimisión del trabajador*

El cese voluntario del trabajador deberá ser comunicado por escrito a la dirección de la compañía con una antelación mínima de 15 días naturales efectivos, es decir, sin que puedan computarse como tales el descanso semanal, los períodos de vacaciones, los períodos de descanso compensatorio por realización de horas extraordinarias, los días festivos, ni los períodos de incapacidad temporal.

El incumplimiento del plazo de preaviso previsto en el párrafo anterior dará derecho a la empresa a deducir de la cantidad final de la liquidación el salario correspondiente al período de preaviso incumplido.

Artículo 18. *Contratos formativos*

Contrato de trabajo en prácticas:

La duración de este contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de 2 años.

La retribución para el trabajador o trabajadora con contrato en prácticas será: 80% y 90% del salario Convenio durante el primer y segundo año de vigencia del contrato respectivamente.

Contrato de trabajo para la formación:

La duración mínima de este contrato será de 6 meses y la máxima de 3 años.

La retribución para el trabajador o trabajadora con contratos para la formación será: 75%, 85% y 90% del salario Convenio durante el primero, segundo y tercer año de vigencia del contrato respectivamente.

Los trabajadores acogidos a contratos especiales, como los de prácticas, formación, se regirán en lo no establecido por el presente Convenio por las disposiciones legales o normativas que los regulen.

Artículo 19. *Contratos de duración determinada*

Trabajador y empresa podrán concertar cualquiera de los contratos previstos en el artículo 15.1 del Estatuto de los trabajadores cuando concurren los requisitos exigidos para dichos supuestos.

De manera expresa se conviene que para el supuesto previsto en el artículo 15.1.b), de la disposición legal citada, dichos contratos podrán ser prorrogados hasta 12 meses dentro de un periodo máximo de 18 meses.

Por la propia naturaleza temporal de las actividades propias de "SISS, SL", todos los contratos que se concierten con los empleados tendrán, preferentemente, una duración temporal y limitada a la duración de la actividad que le haya sido contratada por los clientes y, a tal efecto, la empresa podrá adoptar cualquiera de las modalidades de contratación que se prevé en la legislación vigente, por los contratos por tiempo cierto, o por obra o servicio determinado.

El personal contratado por obra o servicio determinado podrá prestar servicios en distintos centros de trabajo de la provincia de Barcelona durante un período máximo de 3 años consecutivos (salvo que los trabajos de su categoría, en la última obra o servicio contratados, se prolonguen más allá de dicho término) sin perder la condición de contratado por obra o servicio determinado y aplicándose lo dispuesto en el artículo 14.11 d) con respecto a la movilidad geográfica. El cambio de obra o servicio requerirá un preaviso verbal al trabajador en el plazo de 72 horas.

Artículo 20. *Contrato a tiempo parcial*

El contrato de trabajo regulado en el artículo 12 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes, o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

El número de horas complementarias, que podrá realizar un trabajador, podrá ampliarse, hasta un 40% del número de horas ordinarias para las que fue inicialmente, contratado.

Artículo 21. *Contrato para trabajos fijos discontinuos*

De conformidad con el artículo 12.3 del Real decreto legislativo 2/2015 de 23 de octubre, tendrán la consideración de fijo discontinuo los trabajadores contratados a tiempo parcial para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa y se regirán por dicho precepto, así como por las disposiciones del presente Convenio en lo no previsto por esta disposición.

Su orden de llamamiento será por antigüedad en cada grupo o categoría y le será comunicado al trabajador o trabajadores afectados con una antelación de 10 días laborables.

La citación para incorporarse al trabajo se realizará mediante carta certificada con acuse de recibo dirigida al último domicilio que haya señalado a estos fines el trabajador. También podrá realizarse mediante SMS o WS al teléfono que a estos fines haya señalado el trabajador.

Quienes no acudan sin causa justificada a la llamada de la empresa causarán baja en la lista perdiendo todos sus derechos a este respecto.

Sólo se entenderán justificadas a estos efectos las situaciones de imposibilidad física por enfermedad o similar y deberán ser comunicadas a la empresa en el plazo de 3 días laborales desde la fecha de recibir la citación y debidamente justificadas.

No obstante, si algún trabajador no fuese llamado y le correspondiera por orden de antigüedad, podrá reclamar en procedimiento por despido, iniciándose el plazo para ello cuando tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

Capítulo 3 **Condiciones de trabajo**

Artículo 22. *Jornada*

La jornada de trabajo para todo el personal de la empresa será de 1.810 horas anuales efectivas, descontados descansos, días festivos y vacaciones.

Esta jornada se distribuirá semanalmente de lunes a viernes, a razón de 8 horas diarias, como norma general, con las excepciones mencionadas en el artículo siguiente.

En caso de que la legislación laboral general modificara la jornada máxima legal, reduciéndola del módulo de 40 horas semanales, se procederá a calcular de nuevo las horas efectivas de trabajo, de acuerdo con la reducción impuesta.

Artículo 23. *Horarios*

23.1 Horario:

El régimen general de la prestación de trabajo será de horario partido, con las necesarias adaptaciones del mismo en determinados lugares del trabajo que así lo requieran.

Como norma general, el horario propio de prestación será de lunes a viernes:

Horario de 8 horas diarias a prestar entre las 07.00 a 19.00 h.

Sobre este horario autoriza una pausa de 30 minutos en el horario de mañana que no forma parte de la jornada efectiva de trabajo y además un máximo de 2 horas para el tiempo de la comida que tampoco forma parte de la jornada efectiva.

No obstante, se podrán establecer a título individual pactos de flexibilidad horaria con determinados horarios especiales, así como régimen de turnos, con el fin de dar la adecuada cobertura a todos los servicios.

23.2 Normas de recuperación:

a) En caso de tener excesos horarios a recuperar en tiempo de descanso, se realizarán preferentemente en jornada de viernes tarde, por lo que el horario de presencia obligada estos días será de 09.30 a 14.00 horas para el caso de personal de oficina; en el caso de personal de producción (operativos), se podrán recuperar con jornadas completas de descanso.

b) Por causa de la singularidad de las actividades propias de "SISS, SL" y en previsión de que las prestaciones horarias del empleado deban realizarse de diferente manera a la habitual o programada, se establece la flexibilidad en el horario al amparo del artículo 36 del Estatuto de los trabajadores. Dicha flexibilidad afectará a las horas de entrada y de salida del trabajo, por encima de los márgenes habituales, así como la asignación de turnos cuando exista, y al disfrutar de los descansos entre jornada y jornada y descanso semanales. El empleado deberá cumplimentar las variaciones de horario, turno o descansos que acuerde la empresa en aplicación de esta flexibilidad, con la limitación máxima de 4 semanas prevista en el Real decreto 1.561/1995 de 21 de septiembre, de tal modo que a dicho período deberán compensarse las prolongaciones o variaciones de jornada o la reducción circunstancial de los descansos, de forma que unos y otros queden cumplimentados totalmente en dicho cómputo de 4 semanas.

c) Se prevé que, por causa de la especificidad de las actividades de "SISS, SL", se pueda dar durante períodos cortos, ciertos y determinados y con el preaviso oportuno, horarios especiales (fuera de los habituales y de su margen de flexibilidad) para algunos trabajadores.

Artículo 24. *Descanso semanal*

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de 2 días, que se realizará en sábado y domingo. En caso de que, por motivos derivados de la atención al trabajo, se hubiera de prestar servicios en sábado o domingo, las horas efectuadas en estos días se contabilizarán a efectos de recuperación en tiempo de descanso.

Artículo 25. *Vacaciones*

Las vacaciones para todo el personal de la plantilla serán de 1,83 días laborables por mes trabajado, equivalentes a 22 días laborables y el cómputo de las mismas se llevará a cabo por año natural. Del total de días de vacaciones, la empresa se reserva el derecho de asignar 11 días laborables de vacaciones según necesidades del servicio.

Los empleados que ingresen durante el transcurso del año, las disfrutarán proporcionalmente al año natural que corresponda, y los que cesen antes de su realización por cualquier causa, tendrán derecho a su compensación proporcional en metálico.

En cualquier caso, las vacaciones se disfrutarán íntegramente dentro del año natural que corresponda, y a fin de poder adecuar los períodos de vacaciones a las exigencias del servicio, cada dirección deberá confeccionar el programa de vacaciones 2 meses antes de iniciarse las y trasladarlo a la dirección competente la que una vez revisado y aprobado lo comunicará al personal afectado.

Caso de que, por motivos derivados de la atención al servicio y de acuerdo con los trabajadores afectados no sea posible disfrutar de las vacaciones dentro del año natural al que corresponden, éstas podrán efectuarse de mutuo acuerdo entre la dirección y el empleado, dentro del primer semestre del año siguiente al que pertenecen; de esta circunstancia y de las causas que la motivan se dará cuenta al departamento de personal.

Artículo 26. *Festivos*

El número de fiestas a las que tendrán derecho los empleados serán el que anualmente determine el calendario oficial de fiestas para la ciudad de Barcelona, aunque su disfrute podrá ser trasladado a cualquier otro día cuando así lo exijan las necesidades del trabajo. En cualquier caso los horarios se adaptarán al horario de la empresa en donde se preste el servicio.

Artículo 27. *Bolsa de horas*

Dentro del cómputo anual establecido en el artículo 12, la empresa dispondrá de una bolsa de 270 horas que podrá distribuir libremente a lo largo del año, a fin de adaptarse a las necesidades de la producción.

El trabajador podrá ser obligado, en aplicación de esta bolsa, a trabajar hasta un máximo de 2 horas/día sobre su horario habitual. Se podrá hacer uso de esta hora, tanto al principio como al final de la jornada ordinaria, obligándose la empresa a comunicarle dicha alteración de su horario con 72 horas de antelación, salvo casos de fuerza mayor.

Siempre que lo permita el calendario laboral, y de común acuerdo entre la empresa y los propios trabajadores, se podrán acumular las horas de dicha bolsa en jornadas de 8 horas, fijando el descanso compensatorio correspondiente en otro día alternativo.

Podrá disponerse de esta bolsa y de las posibles acumulaciones en jornada de 8 horas, en domingos o festivos, si las circunstancias del trabajo lo exigen.

Las horas de ampliación de la jornada habitual derivadas de la aplicación del tratamiento anteriormente reflejado, no tendrán carácter de extraordinarias y se descansarán preferentemente acumulando jornadas completas, salvo pacto individual en contrario.

Capítulo 4 **Condiciones económicas**

Artículo 28. *Remuneraciones*

La remuneración del personal se encontrará en todo o en parte integrada por los siguientes conceptos:

- a) Salario base.
- b) Plus Voluntario
- c) Complemento personal.
- d) Gratificaciones extraordinarias.

A continuación se desglosan los conceptos:

- a) Salario base anual:

El salario base anual, para todos los grupos profesionales, estará constituido por el salario mínimo interprofesional que fija anualmente el Gobierno, el cual incluye 2 pagas extraordinarias.

- b) Plus voluntario:

La empresa podrá mejorar el salario base anual, según las distintas funciones que cada trabajador efectúe.

c) Complemento personal:

La empresa podrá asignar complementos retributivos a título individual, en razón de las circunstancias profesionales concurrentes en cada empleado y en especial, del pacto de flexibilidad horaria que establece el artículo 23.1 de este Convenio colectivo.

d) Gratificaciones extraordinarias:

Las 2 gratificaciones extraordinarias que establece el salario mínimo interprofesional, se harán efectivas el día de pago de las nóminas de los meses de junio y de diciembre; su cuantía quedará fijada por cada devengo en el importe de la retribución total correspondiente a 1 mensualidad.

Como norma general, estas gratificaciones extraordinarias se percibirán completas si el empleado está dado de alta en el momento de hacerse efectivas, y no darán por tanto lugar a liquidación de partes proporcionales en el momento de su cese, extinción o rescisión contractual.

Excepcionalmente, el personal contratado con carácter temporal, eventual o interino, por períodos inferiores al año, percibirá las gratificaciones extraordinarias en la cuantía proporcional que le corresponda, en función del tiempo trabajado. Por este motivo tendrán derecho a la liquidación de las partes proporcionales correspondientes, en el momento de su cese.

Artículo 29. *Incentivos*

La empresa podrá establecer un sistema de incentivos para el personal.

Artículo 30. *Destajos*

La empresa podrá ofrecer trabajos a destajo o precio alzado al personal.

Artículo 31. *Plus nocturnidad y plus trabajo en días festivos*

Las horas nocturnas, trabajadas durante el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, y las horas trabajadas en días festivos (no sábados) salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo, en un 25% sobre el salario base.

Artículo 32. *Utilización del vehículo propio*

Cuando el trabajador utilice el vehículo personal para uso profesional fuera del radio de 40 kilómetros del área metropolitana de Barcelona establecidos en el artículo 14.11.d) le serán abonados los gastos de locomoción, justificados, dentro de los límites establecidos en el impuesto de renta de las personas físicas, en cada momento, a un precio de 0,19 EUR kilómetro

Artículo 33. *Cláusula de revisión salarial*

El salario base se incrementará anualmente en el mismo importe que lo haga el salario mínimo interprofesional.

Artículo 34. *Horas extraordinarias*

Es objetivo de ambas representaciones que, durante el desarrollo de las actividades normales del "SISS, SL", no se produzcan horas extraordinarias.

No obstante, si se producen, serán compensables con el tiempo de descanso, en cuyo caso no se aplicará la limitación anual de su número que establece el artículo 35.2 del Real decreto legislativo 2/2015 de 23 de octubre. En el caso de no poder compensarse con descanso, se abonarán al precio de la hora normal.

Si fuera necesario hacer horas extraordinarias y siempre dentro de los límites del artículo 35.2 del Estatuto de los trabajadores, éstas serán de obligatorio cumplimiento por parte del empleado.

En el anexo 1 se indican los precios por categoría de las horas extraordinarias:

Horas extraordinarias normales, las que se hacen en horario normal y superan el máximo diario.

Horas extraordinarias nocturnas, aquellas que se hacen en el periodo entre las 22.00 y las 06.00 h del día siguiente

Horas extraordinarias festivas, aquellas que se hacen en días festivos nacionales o autonómicos.

Capítulo 5 Faltas y sanciones

Artículo 35. *Calificación de las faltas*

Toda falta cometida por un trabajador se calificará, atendiendo a su importancia, trascendencia y malicia en:

- Leve
- Grave
- Muy grave

Artículo 36. *Faltas leves*

Se calificarán como faltas leves, las siguientes:

- a) Más de 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, en el período de 1 mes, con un retraso sobre el horario de entrada superior a 15 minutos e inferior a 30, por encima de los márgenes de flexibilidad autorizados.
- b) La no asistencia al trabajo 1 día durante el periodo de 30 días sin causa justificada.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con los clientes y/o su personal cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- f) La desidia que pueda ocasionar desperfectos en la conservación del material o los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

h) Perturbar el desarrollo normal del trabajo con discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa, o durante horas de trabajo fuera de esta.

i) La embriaguez o toxicomanía no habitual en el trabajo.

Artículo 37. *Faltas graves*

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

a) Más de 6 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, en un período de 30 días.

b) La no asistencia al trabajo 2 días durante un período de 30 sin causa justificada.

c) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si esta desobediencia implicase rechazo evidente en la disciplina, o de aquella se derivara un notorio perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como muy grave.

d) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

e) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

f) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

g) La imprudencia en actos de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería, retraso en la ejecución o alteración en las instalaciones, podrá ser considerado muy grave.

h) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

i) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del artículo 38.

j) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

k) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

l) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

m) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

n) La embriaguez o toxicomanía habituales en el trabajo.

o) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

- p) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- q) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
- r) La inobservancia de las normas de la empresa relativas a la prohibición de fumar en los centros de trabajo.
- s) La reincidencia en la comisión de 5 faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

Artículo 38. *Faltas muy graves*

Se calificarán como faltas muy graves, las siguientes:

- a) Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, susceptibles de haberse podido considerar faltas leves, cometidas en un período de 6 meses o 20 durante 1 año.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un período de 1 mes.
- c) El fraude, 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 cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, herramientas, maquinaria, aparatos, vehículos, instalaciones, edificios o documentos de la empresa.
- f) La embriaguez o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- g) Violar el secreto de la correspondencia, comunicaciones o soportes informáticos propios de la empresa.
- h) Revelar a terceros datos o conocimientos de reserva obligada.
- i) Las ofensas verbales o físicas, abuso de autoridad, o falta grave de respeto y consideración a los superiores jerárquicos, a los compañeros y subordinados.
- j) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.
- k) El abandono del puesto de trabajo.
- l) La disminución voluntaria, injustificada y continuada en el rendimiento normal, lógico y habitual del trabajo.
- m) El hecho de originar peleas o graves discusiones con los compañeros de trabajo.
- n) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- o) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- p) El acoso sexual.

q) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de 6 meses desde la primera.

Artículo 39. Sanciones

Según la graduación de las faltas, podrán imponerse las siguientes sanciones:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días de duración.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.
- Despido disciplinario.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales de justicia cuando la falta cometida pueda constituir delito. Asimismo, podrá comunicarse a la autoridad gubernativa si fuera procedente.

Contra las sanciones impuestas se podrá recurrir en todo caso ante la jurisdicción laboral competente.

Artículo 40. Procedimiento sancionador

Para la imposición de sanciones por la comisión de faltas graves y muy graves, será necesaria la apertura de expediente sancionador en el que será oído el trabajador por el plazo de 3 días hábiles.

Artículo 41. Prescripción de las faltas

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

El plazo de prescripción se inicia desde la comisión del hecho si fue público o desde que se tuvo conocimiento por parte de la dirección de la empresa. Dicho plazo se interrumpe con la iniciación del expediente sancionador.

Capítulo 6 Derechos sociales

Artículo 42. Participación

Para conseguir la mejor bondad y calidad de las actuaciones de "SISS, SL", y para fundamentar la cooperación y motivación de todo el personal de cara a la imagen de la empresa, ambas partes se comprometen a establecer las garantías y realizar las acciones que permitan alcanzar este propósito.

Artículo 43. Formación

El personal de "SISS, SL", tendrá derecho al perfeccionamiento profesional constante y la formación.

Se estimulará el aprendizaje y entrenamiento en materias profesionales necesarias para el puesto de trabajo que se desempeñe (disciplinas básicas, técnicas, sistemas, idiomas, etc.) y se establecerán las medidas de flexibilización adecuados para su contabilización con el trabajo.

Artículo 44. *Promoción*

El personal de "SISS, SL", tendrá derecho a la promoción profesional dentro de la organización de la empresa, en relación con sus conocimientos, aptitudes y disposiciones.

Dentro de la limitación que supone el horizonte temporal de "SISS, SL", se establecerán los mecanismos adecuados para conseguir este objetivo, de manera que se primará la promoción interna sobre la contratación de nuevo personal.

Artículo 45. *Seguridad e higiene en el trabajo*

La prestación de servicios de los trabajadores de "SISS, SL", será hecha en condiciones que permitan asegurar una protección eficaz en materia de higiene y seguridad, tal como establece el artículo 19 del Estatuto de los trabajadores.

Para cumplir el mandato legal de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales e instrumentar debidamente, y para conseguir optimizar las condiciones materiales de prestación de los servicios, "SISS, SL", y los trabajadores vinculados por este Convenio, constituirán un Comité de Seguridad y salud según la siguiente composición:

- Por parte de los trabajadores: Los delegados de prevención (designados por los delegados de personal o por el Comité de Empresa).
- Por parte de la empresa: Los que designe la dirección en número igual al de delegados de prevención.

Este Comité deberá reunirse siempre que lo solicite la empresa o la representación de los trabajadores, y preceptivamente 1 vez cada 3 meses

Artículo 46. *Seguro de vida y de accidente*

"SISS, SL", contratará a favor de sus trabajadores, mientras formen parte de la plantilla de la empresa, las pólizas de accidente que cubrirán los casos de muerte e invalidez de la siguiente forma:

Póliza accidente de trabajo:

Concepto	Personal con responsabilidades familiares	Personal sin responsabilidades familiares
Muerte o incapacidad absoluta	24.000 EUR	20.000 EUR
Incapacidad total	18.000 EUR	15.000 EUR

Se entiende personal con responsabilidades familiares aquellos que tengan cónyuge, pareja de hecho estable, hijos y/o al familiares a su cargo.

Para cubrir estas posibles indemnizaciones, "SISS, SL", establecerá una póliza de seguro, que estará a disposición de los trabajadores

Artículo 47. *Material y vestuario*

"SISS, SL", facilitará el material y el vestuario adecuado e indispensable para las prestaciones de servicios que se soliciten a los trabajadores, cuando éstos sean diferentes de equipo personal habitual.

Artículo 48. *Licencias*

Todos los trabajadores vinculados por este Convenio podrán con el aviso y justificación adecuada, disfrutar (sin modificación de su retribución) de las licencias siguientes:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 3 días laborables en caso de alumbramiento.
- c) 3 días laborables en caso de fallecimiento de padres, hijo o cónyuge, y 2 días en caso de muerte de un pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d) 3 días laborables en caso de enfermedad grave de padres, hijo, o cónyuge, y 2 días en caso de que se trate de un pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- e) 3 días laborables en caso de intervención quirúrgica de padres, hijo o cónyuge.
- f) 1 día en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos.
- g) 1 día en caso de traslado del domicilio habitual.
- h) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes académicos.
- i) Por el tiempo necesario para realizar gestiones oficiales obligadas, ejercitar sus derechos y/u obligaciones como ciudadano, o para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter personal.

En los casos mencionados se incrementará la licencia en los días necesarios para los desplazamientos, si los hechos tuvieran lugar fuera de Barcelona o en el entorno.

Artículo 49. *Maternidad y lactancia*

Las trabajadoras que alumbren tendrán derecho a 18 semanas continuas de licencia (sin reducción de su retribución) y acumulables al período reglado de vacaciones, los cuales podrán ser iniciados, a elección de la trabajadora, hasta 1 mes antes de la fecha prevista para el parto.

Por causa de alimentación de un hijo menor de 9 meses se tendrá derecho a 1 hora diaria de ausencia del trabajo, en el cual podrá ser subdividido en 2 partes de media hora o acumulados al principio o final de los 2 períodos de que consta la jornada normal. El ejercicio de este derecho será optativo entre el padre y la madre del niño, y se deberá demostrar fehacientemente que no existe doble uso en sus respectivas ocupaciones.

Artículo 50. *Suplencias*

“SISS, SL”, considerando las necesidades del momento y evitando sobrecargas en el resto del personal, se establecerá los mecanismos adecuados en cada caso para cubrir, en la medida necesaria, y con los métodos legalmente previstos, las ausencias temporales en los puestos de trabajo por parte del personal sujeto al presente Convenio. En ningún caso la ausencia reglada podrá originar un desplazamiento del trabajador de sus responsabilidades, tareas y puestos de trabajo.

Artículo 51. *Revisiones médicas*

El personal sujeto a este Convenio será sometido a reconocimiento médico con carácter obligado y con periodicidad anual (excepto en los casos en que sea recomendable una mayor frecuencia). Los representantes sindicales deberán ser oídos en el establecimiento del programa de revisiones médicas, salvo los casos de peligrosidad, riesgo o condiciones de trabajo más nocivas o penosas, en los que será el Comité de Seguridad y Salud quien establecerá programas específicos para la revisión médica y definirá su periodicidad.

Se garantizará la privacidad absoluta de los resultados de los exámenes médicos.

Artículo 52. *Protección de la salud del trabajador*

Cuando se compruebe, bajo control médico que el puesto de trabajo o actividad prestada perjudican o pueden perjudicar a un determinado trabajador, éste será trasladado a otro puesto de trabajo de su categoría profesional, previa petición por parte del interesado.

Artículo 53. *Incapacidad laboral transitoria*

En caso incapacidad laboral transitoria del trabajador, por enfermedad o accidente, con hospitalización, se asegura la percepción de unos ingresos equivalentes a la totalidad del salario que le correspondería por la prestación normal del servicio, por un período de 90 días.

Artículo 54. *Adelantos*

Cualquier trabajador, con una antigüedad mínima de 1 año, podrá pedir, por causa justificada, el adelanto de la retribución hasta la mitad de la cantidad equivalente a 1 mensualidad. El resarcimiento de la empresa se producirá mediante la correspondiente deducción en la nómina o, en su caso, del documento de liquidación por cese.

Capítulo 7 **Condiciones sindicales**

Artículo 55. *Libertad sindical*

“SISS, SL”, respetará y garantizará el derecho a la libre sindicación y organización de los trabajadores vinculados por este Convenio y la no discriminación, perjuicio o sanción por razón de su afiliación y ejercicio de derechos sindicales y sin ninguna clase de exclusión por pertenecer a determinado grupo o puesto de trabajo.

Artículo 56. *Garantías y facultades de los representantes sindicales*

Los representantes sindicales, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las garantías y facultades:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el caso de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que será oído, además del interesado, el Comité de Empresa.
- b) La libre expresión individual o colegiada de sus opiniones, en las materias propias del ámbito de su representación.
- c) Facultad de publicar o distribuir, sin perturbar el desarrollo normal del trabajo, las comunicaciones de interés profesional, laboral o social.
- d) Garantía de no ser discriminado en su promoción económico-profesional y precisamente por circunstancias relacionadas con el ejercicio de su representación.

Caso de hacerse necesaria la modificación de las condiciones de trabajo, se tendrá en cuenta la mayor estabilidad posible de los representantes sindicales.

Los cambios de puesto de trabajo o condiciones de trabajo no podrán basarse en medidas arbitrarias o sancionadoras.

Se reconoce el derecho de audiencia a todo miembro del Comité de Empresa que tenga que ser trasladado por necesidades del servicio o por razones de organización.

- e) Todos los miembros del Comité podrán asesorar al personal afectado por este pacto, en cuestiones y peticiones de todo tipo que se refieran a su relación laboral con la empresa, y los derechos y obligaciones derivados de esta relación.

Artículo 57. *Medios materiales*

“SISS, SL”, facilitará a los representantes sindicales el local y los medios razonablemente necesarios para el debido cumplimiento de sus funciones.

Artículo 58. *Competencias de los representantes sindicales*

Los representantes sindicales, como órgano de representación de todo el personal sujeto a este Convenio, tendrá entre otras las siguientes competencias:

- a) Conocer los modelos de contratos laborales.
- b) Recibir mensualmente la estadística sobre traslados elaborada por el departamento de personal, y la relación de la plantilla de “SISS, SL”.
- c) Recibir información en aquellos asuntos de personal, ya sean laborales o administrativos que afecten a uno o varios colectivos y que supongan variaciones respecto al régimen anteriormente existente.

Artículo 59. *Capacidad*

Los representantes sindicales tienen la capacidad jurídica para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

Artículo 60. *Obligaciones sindicales*

Los representantes sindicales, con independencia de su obligación de cumplir y respetar lo pactado en el ámbito de sus competencias, se obliga expresamente a:

- Desarrollar tareas de estudio.
- Desarrollar tareas de estudio, trabajo y asistencia a la acción sindical de los trabajadores.
- Guardar reserva profesional, individual y colectivamente, en todas aquellas materias que se les comunique con carácter confidencial.
- Notificar a “SISS, SL”, cualquier cambio de miembros que se produzca en su seno.

Disposición adicional

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo reiteran su voluntad de diálogo para resolver aquellos problemas que puedan surgir en el devenir del ámbito temporal del pacto suscrito, y la dirección de “SISS, SL”, se compromete a su estudio y tratamiento en el transcurso de las reuniones periódicas que mantendrá con los representantes sindicales.

Continúa en la página siguiente

ANEXO

TABLAS SALARIALES AÑO 2017

Grupo técnicos y comerciales:

Nivel	Salario convenio (bruto anual) (EUR)	Hora extraordinaria (EUR)	Hora extra nocturna (EUR)	Hora extra festiva
Técnico grado superior	22.000,00	18,23	22,79	22,79
Técnico grado medio	20.000,00	16,57	20,72	20,72
Otros técnicos	18.000,00	14,92	18,65	18,65

Grupo administrativos:

Nivel	Salario convenio (bruto anual) (EUR)	Hora extraordinaria (EUR)	Hora extra nocturna (EUR)	Hora extra festiva (EUR)
Jefe de equipo	19.000,00	15,75	19,68	19,68
Oficial de 1ª	17.500,00	14,50	18,13	18,13
Oficial de 2ª	16.000,00	13,26	16,57	16,57
Oficial de 3ª	14.000,00	11,60	14,50	14,50

Grupo operativos:

Nivel	Salario convenio (bruto anual) (EUR)	Hora extraordinaria (EUR)	Hora extra nocturna (EUR)	Hora extra festiva (EUR)
Jefe de equipo	19.000,00	19,89	24,86	24,86
Oficial de 1ª	17.500,00	17,82	22,27	22,27
Oficial de 2ª	16.000,00	15,75	19,68	19,68
Oficial de 3ª	14.000,00	13,67	17,09	17,09

Barcelona, 28 de novembre de 2017

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