



RESOLUCIÓ de 23 de febrer de 2018, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Inicia Facility Services, SL, per als anys 2018-2021 (codi de conveni núm. 08102112012018)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Inicia Facility Services, SL per als anys 2018-2021, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 17 d'octubre 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, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 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 Inicia Facility Services, SL per als anys 2018-2021 (codi de conveni núm. 08102112012018) 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 INICIA FACILITY SERVICES, SL
PARA LOS AÑOS 2018-2021

Capítulo I **Disposiciones generales**

Artículo 1. *Partes concertantes del Convenio colectivo*

Son partes concertantes del presente Convenio colectivo, de naturaleza estatutaria, por parte de la compañía Inicia Facility Services, SL, la representación legal de la misma (en adelante la empresa) y por la otra parte, la representación de su plantilla de trabajadores (en adelante RLT), según consta del Acta de constitución de la Comisión Negociadora de fecha 31 de julio del 2017.

Artículo 2. *Ámbito funcional y personal*

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

- Servicios de conserjería y recepción en empresas, comunidades de propietarios y todo tipo de establecimientos.
- Servicios de información al público.
- Servicios de control de accesos en aparcamientos públicos o privados.
- Servicios de limpieza.
- Servicios de mantenimiento integral de todo tipo de edificios e instalaciones.
- Servicios de logística interna, gestión de mercancías, clasificación de cartería y paquetería, así como su almacenaje y distribución.
- Servicios relacionados con los procesos auxiliares, en cadenas de producción, en actividades industriales y back office.
- Servicio de ayuda a domicilio y asistencia domiciliaria.

- Servicios de marketing directo, gestión de punto de venta, reposición de productos, reparto, así como toda actividad comercial o industrial que fuera necesaria realizar para el apoyo a las actividades de distribución.
- Servicios en general, en todo tipo de establecimientos e instalaciones, ya sean industriales, comerciales, de colectividades, comunidades de propietarios, de hostelería, deportivas, museos, bibliotecas, domicilios o cualesquiera otras.
- Otros servicios que dentro de la actividad indispensable de la empresa cliente, sea complementaria a la que es propiamente la venta del producto o servicio.

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

Artículo 3. *Ámbito territorial*

El presente Convenio colectivo es de aplicación en Barcelona.

Artículo 4. *Ámbito temporal: Vigencia y duración*

El presente Convenio colectivo entrará en vigor a partir del 1 de enero del 2018, con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

El presente Convenio tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021, con la excepción de aquellos artículos en que expresamente se establezcan diferentes periodos de vigencia.

Artículo 5. *Prórroga y procedimiento de denuncia*

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

La denuncia deberá efectuarse con un mínimo de 2 meses de antelación al vencimiento de la vigencia del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia deberá formalizarse por escrito y deberá ser notificada a la otra parte y a la autoridad laboral, dentro del plazo establecido.

Denunciado el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, se estará a los efectos previstos en el artículo 86 del Estatuto de los trabajadores, no obstante ambas partes acuerdan la ultraactividad de sus cláusulas, tanto las normativas como las obligacionales mientras no se acuerde un nuevo Convenio colectivo.

Artículo 6. *Compensación y absorción*

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

Las condiciones que, examinadas en su conjunto, estén por encima del presente Convenio y estuvieran establecidas con anterioridad a su entrada en vigor, se respetarán de modo global y en cómputo anual.

Al igual que las anteriores a la entrada en vigor del Convenio, las condiciones salariales que se establezcan por encima, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, serán compensables y absorbibles.

Artículo 7. *Garantía "ad personam"*

A los trabajadores que con anterioridad al presente Convenio perciban remuneraciones superiores a las establecidas en el mismo, consideradas globalmente y en cómputo anual, les serán respetadas a título personal.

Este concepto "ad personam" podrá ser absorbido por la aplicación de incrementos en las tablas del presente Convenio colectivo, de conformidad con el artículo 26.5 ET.

Artículo 8. *Equilibrio interno del Convenio*

En el supuesto de que por la autoridad laboral o por la jurisdicción del orden social se declarase la nulidad de alguna de las cláusulas de este Convenio colectivo, las partes someterán a la decisión de la Comisión Paritaria quien acordará si se considera válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien es necesaria una nueva, total o parcial, renegociación de éste.

En este caso, la Comisión Paritaria, o partes signatarias, se comprometen a reunirse dentro de los 30 días siguientes a la firmeza de la resolución jurisdiccional, a fin de resolver el conflicto planteado. En tanto no exista acuerdo expreso que legalmente lo sustituya, se prorrogarán todas sus cláusulas, tanto las normativas como las obligacionales.

Artículo 9. *Cláusula de descuelgue*

Se podrá solicitar el descuelgue cuando la empresa acredite las razones y motivos objetivos de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los trabajadores, y para valorar esta situación, se atenderá a los datos que resulten de la contabilidad de la empresa, de sus balances y cuentas de resultados.

Las empresas que aleguen las anteriores circunstancias habrán de presentar a la Comisión paritaria la documentación antes citada y la precisa a juicio de la misma que acredite la situación económica desfavorable.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera notificada. De persistir el desacuerdo en la Comisión Paritaria, la discrepancia será sometida en el plazo máximo de 15 días al Tribunal Laboral de Cataluña (TLC), a través de los procedimientos que se establecen en su propio reglamento, para que manifieste opinión mediante arbitraje no vinculante.

Artículo 10. *Revisión salarial durante la vigencia del Convenio*

Para el año 2018 se aplicará lo dispuesto en las tablas salariales del anexo I.

Para los años 2019, 2020 y 2021 se procederá a la aplicación inicial del 80% del IPC previsto por el gobierno para ese año, regularizándose al final de cada año, cuando se conozca el dato oficial del IPC real y aplicándose dicha regularización con efectos retroactivos del 1 de enero.

Las tablas vigentes en el anexo I hasta el 31 de diciembre e inmediatamente anteriores de cada año se incrementarán en el mismo porcentaje que establezca el INE a 31 de diciembre de cada año de vigencia del presente Convenio (esto es, para los años 2019, 2020 y 2021).

El incremento de salarios que en su caso proceda se efectuará con efectos del 1 de enero de cada año de vigencia del Convenio sirviendo por consiguiente como base del cálculo para el incremento salarial del año siguiente.

Para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las masas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año. En el supuesto de que el IPC real resultase inferior en relación con el IPC previsto por el gobierno no procederá a la devolución de salario pero sí afectará esta circunstancia a efectos del incremento salarial correspondiente al año siguiente.

Artículo 11. *Comisión Paritaria*

1. Se constituye una Comisión Paritaria que estará compuesta por 1 representante de los trabajadores y 1 representante de la empresa, signatarios del presente Convenio, cuyas funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
- b) Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que suponga la interpretación de las normas del presente Convenio.

2. Las cuestiones de divergencia entre las partes sobre los asuntos antes indicados se someterán por escrito a la Comisión, la cual se reunirá necesariamente en el plazo de 10 días naturales a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir su informe en el mismo plazo de tiempo.

3. Cuando ambas partes sometan problemas o cuestiones derivados de la aplicación de este Convenio, el acuerdo de la Comisión tendrá carácter vinculante. En caso de desacuerdo en el seno de la Comisión, se someterá el conflicto al arbitraje no vinculante del Tribunal Laboral de Cataluña en el plazo de 10 días desde que debiera emitir el informe.

4. La Comisión determina como sede de reuniones el domicilio social de la empresa. Cualquiera de los componentes de esta Comisión podrá convocar dichas reuniones. La parte convocante estará obligada a comunicarlo a todos los componentes, por carta certificada con acuse de recibo en el plazo de 5 días hábiles anteriores a la convocatoria.

5. Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir a las mismas, como mínimo, un miembro de la representación de la empresa y uno de la representación de los trabajadores, habiendo sido todos debidamente convocados, según especifica el apartado cuarto de este artículo. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple, levantándose un acta de cada reunión que será firmada por todos los asistentes.

6. La Comisión Paritaria también será la encargada de establecer aquellas medidas que sirvan para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral impulsando, entre otras, la implementación del Plan de igualdad de oportunidades en Inicia Facility Services SL, realizando el seguimiento en la consecución de los objetivos establecidos en dicho Plan.

Capítulo II Organización del trabajo

Artículo 12. *Dirección y control de la actividad laboral*

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

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

- Crear, modificar, trasladar o suprimir centros de trabajo.
- Adscribir a los trabajadores a las tareas, rutas, turnos y centros de trabajo necesarios en cada momento, propias de su grupo profesional.
- Determinar la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos: relaciones con la clientela, uniformes, impresos a cumplimentar, etc.
- Definir los rendimientos mínimos correspondientes a cada puesto de trabajo.
- Cualesquiera otras necesarias para el buen funcionamiento del servicio.

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

En especial, siendo medios y programas informáticos un elemento de trabajo propiedad de la empresa, solo se utilizarán para desarrollar el trabajo propio del empleado firmante, estando prohibido su uso para asuntos ajenos al mismo o a la empresa. Por razones de seguridad, organización tecnológica, mantenimiento, gestión de programas, revisión de su buen uso, así como de cualquier medio electrónico o telemático, tales como correo electrónico y acceso a internet, la empresa revisará, intervendrá, grabará y copiará aquellos programas, ordenadores, smartphones, archivos, etc. que estime precisos, siendo un lícito control que la empleadora puede ejercer sobre la forma de utilizar los medios informáticos, que son de su propiedad, así como sobre la propia actividad laboral del trabajador, no produciéndose vulneración de derechos fundamentales en tal caso por estar previsto en el presente Convenio colectivo.

Artículo 13. *Derechos y obligaciones de los trabajadores*

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

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

Capítulo III Jornada de trabajo

Artículo 14. *Jornada*

1. La jornada ordinaria de trabajo será de 1.826 horas al año, en términos generales 40 horas semanales, realizadas de lunes a domingo, entendiéndose por tal la efectiva prestación del servicio, por lo que no se computan al respecto los descansos e interrupciones durante la jornada, tales como para comida y bocadillo o cambio de uniforme.

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

2. En caso de trabajos determinados que implican una distribución de la actividad laboral en todos los días laborables de la semana, las horas indicadas serán distribuidas acordes a los mismos, de forma que se cumpla con el horario especial que le sea de cumplimiento o para la necesaria realización del servicio contratado con terceros, si así se requieren.

3. Se pacta la posibilidad de distribuir irregularmente la jornada en cada una de las mensualidades, atendiendo a las necesidades específicas de la empresa y/o de cada servicio.

4. Las jornadas de trabajo podrán ser, según los casos, continuadas (intensivas o turnos) y partidas. Cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de 6 horas, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de 15 minutos consecutivos. Este periodo de descanso no se considerará tiempo de trabajo efectivo.

5. A los trabajadores que estén contratados a jornada a tiempo parcial se les distribuirá la jornada de forma que se les asegure un descanso semanal de día y medio consecutivo.

6. Se respetarán las jornadas de trabajo efectivo que a la entrada en vigor de este Convenio existan en virtud de pactos, contratos individuales o por mera concesión de la empresa, mientras subsistan las mismas circunstancias que las motivaron.

7. Los descansos entre jornadas tendrán una duración mínima de 12 horas.

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

9. La jornada diaria del trabajador podrá incrementarse hasta un máximo de 12 horas diarias. Asimismo, también, podrán disminuirse en función de las necesidades de la empresa (por causas organizativas, productivas, técnicas y/o económicas) y al objeto de compensar eventuales excesos de jornada.

El eventual exceso de jornada que se realice como consecuencia de la distribución irregular se compensará con descanso. A estos efectos, por periodos mensuales se computará el número total de horas realizadas por cada trabajador. En caso de que se hubieren realizado menos horas de las pactadas, la diferencia se realizará durante los 11 meses siguientes. Para el caso de que el trabajador hubiese realizado un exceso de horas respecto a la jornada ordinaria, el exceso se compensará con descanso dentro de los 11 meses siguientes a su realización. En caso de que no resulte posible compensar el exceso de horas por descanso, la empresa las abonará como horas extraordinarias, sin poderse superar 80 horas/año.

Por necesidades del servicio, la empresa podrá establecer una distribución irregular de la jornada laboral en cómputo anual, pudiendo establecer periodos en que la jornada diaria se amplíe hasta un máximo de 12 horas, respetando siempre el tiempo mínimo de descanso entre jornadas, y compensando el exceso de jornada mediante la reducción de la misma en otros periodos o mediante días de descanso. En tales supuestos de distribución irregular de la jornada, la retribución mensual y de las pagas extraordinarias se mantendrá regular, sin perjuicio de la liquidación que procediera realizar al extinguirse la relación laboral en función del tiempo efectivamente trabajado y de las compensaciones realizadas.

En aquellos servicios con sistemas de trabajo específico e irregular en donde no sea posible la compensación, la jornada será computada anualmente por 1.826 horas.

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

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

11. El trabajador debe estar vestido y preparado para realizar su trabajo en el momento a la hora exacta del inicio de la jornada, con independencia de que llegue a su puesto vestido con el uniforme de trabajo o que se vista en el centro de trabajo. Asimismo, el trabajador deberá permanecer prestando servicios en su puesto de trabajo con su uniforme hasta la hora exacta de finalización de la jornada, con independencia de que se cambie de ropa en el mismo centro de trabajo o se marche vestido con el uniforme.

Artículo 15. *Calendario laboral*

La empresa confeccionará su calendario laboral de conformidad con lo establecido por la normativa laboral.

Artículo 16. *Horas complementarias y horas extraordinarias*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las horas de trabajo que excedan de 1.826 horas en cómputo anual.

En los contratos a tiempo parcial, en materia de horas complementarias y horas extraordinarias regirá lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores.

El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y dada la naturaleza de la actividad de la empresa, los trabajadores se comprometen a realizar las horas extraordinarias necesarias para finalizar los trabajos correspondientes al servicio originariamente asignado, que estén iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo, así como las necesarias en espera del turno de relevo cuando éste se produzca con retraso, en cuyo caso se avisará inmediatamente a su superior jerárquico para que solvante la incidencia y permanecerá en el puesto de trabajo hasta ser relevado, respetándose en todo momento el límite máximo de duración de una jornada, fijado en 12 horas.

Las partes acuerdan, de conformidad con el artículo 35.1 del Estatuto de los trabajadores, la prioridad de compensación de las horas extras por tiempo de descanso.

Las horas extras serán compensadas por el tiempo equivalente en descanso. Si ello no fuera posible, serán abonadas a razón del mismo salario que corresponda a 1 hora ordinaria.

Artículo 17. *Vacaciones*

El personal afectado por el presente Convenio colectivo disfrutará por cada año natural trabajado, de 30 días naturales de vacaciones, o la parte proporcional correspondiente en el supuesto de que no lleve 1 año al servicio de la empresa.

La programación de vacaciones se realizará atendiendo a las necesidades del servicio, la dirección de la empresa podrá excluir como periodo vacacional los puentes entre festivos, Semana Santa, Navidad y aquellas otras fechas en las que se prevea una especial afluencia de público, acumulación de tareas o mayor complejidad en los lugares que se presta el servicio.

Las peticiones de vacaciones por parte del trabajador deberán realizarse como máximo antes del día 1 de marzo.

En caso de discrepancia sobre las fechas de disfrute la empresa podrá asignar un periodo de hasta 21 días naturales de vacaciones, siempre que se confirme dicha circunstancia al trabajador con 2 meses de antelación.

Los periodos de vacaciones no se realizarán en bloques inferiores a 1 semana, a menos que no existan más días devengados al tratarse de nueva contratación.

Los días restantes de vacaciones deberán estar solicitados a la vez que el bloque principal, con la finalidad de poder prever su cumplimiento, tanto la empresa como el trabajador.

Dada la naturaleza de la actividad de la empresa, el número máximo de plantilla de un mismo servicio que coincida de vacaciones en las mismas fechas no podrá exceder de:

- 1 persona en servicios de hasta 4 trabajadores.
- 20% del total de la plantilla de dicho servicio cuando este tenga de 5 hasta 40 trabajadores.
- 8% del total de la plantilla en los servicios de más de 40 trabajadores.

En caso de discrepancia entre compañeros en el disfrute de las vacaciones se considerarán los siguientes criterios, indicados por orden de prioridad:

1. Valoración del último año en los indicadores de calidad emitidos por los clientes. El más elevado elige periodo.
2. Valoración del último año en los indicadores de supervisión emitidos por su inmediato superior. El más elevado elige periodo.
3. En caso de igualdad en los apartados 1 y 2, elige periodo quien tenga un indicador de absentismo más bajo.
4. En caso de igualdad en los apartados anteriores, elige periodo quien no lo hubiera disfrutado en el ejercicio anterior.
5. En caso de igualdad en los apartados anteriores, elige periodo el que tenga más hijos menores de edad.

Artículo 18. *Permisos retribuidos*

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

Capítulo IV **Movilidad funcional y geográfica**

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

Así, como característica de las actividades de la empresa, los trabajadores cuya actividad se preste con motivo de contrato o subcontrato suscrito por Inicia Facility Services, SL, con otra empresa/cliente, prestarán sus actividades laborales en el centro de trabajo de la esa empresa/cliente, o en el que ésta indique, conforme a los términos establecidos en el propio contrato.

Artículo 19. *Movilidad funcional*

Las partes firmantes del presente Convenio son conscientes de que la movilidad entre categorías y la polivalencia son precisas para el mejor desarrollo de la actividad de la empresa, por lo que se establece la posibilidad tanto de asignar al trabajador/a tareas complementarias, como la adscripción de trabajadores a otros puestos de trabajo similares, dentro de los límites fijados en el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 20. *Movilidad geográfica*

1. Lugar de trabajo: La dirección de la empresa podrá cambiar al personal de puesto de trabajo, asignándole otro centro de trabajo, propio o del cliente, en un radio de 60 kilómetros, destinándole a efectuar las mismas o distintas funciones respetando los límites de la movilidad funcional.

2. Se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los trabajadores en cuanto se refiere a los traslados del personal que exijan cambio de residencia.

Capítulo V **Clasificación profesional del personal**

Artículo 21. *Grupos profesionales. Clasificación profesional*

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

La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

En el caso de concurrencia habitual en el puesto de trabajo de tareas correspondientes a diferentes niveles profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del nivel profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada nivel profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos cualificados en niveles profesionales inferiores.

Grupo profesional 1:

Criterios generales:

Operaciones que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y supervisión, que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan formación específica.

Formación:

Conocimientos a nivel de formación elemental, "graduado escolar, ESO".

Se adscriben a este grupo las siguientes categorías profesionales: Auxiliar de mantenimiento, auxiliar de servicios, auxiliar de animación, auxiliar de reponedor/a, botones, personal de guardarropía, auxiliar de jardinería, auxiliar de limpieza, auxiliar de tienda, encuestador/a, ayudante cafetería, ascensorista, auxiliar de almacén, preparador/a de pedidos, auxiliar de reparto, auxiliar de parking, auxiliar de conserjería. Todas aquellas que por asimilación o analogía puedan ser equiparadas a las enunciadas.

Grupo profesional 2:

Criterios generales:

Operaciones que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con cierto grado de dependencia y supervisión.

Formación:

Conocimientos a nivel de formación elemental, "graduado escolar, ESO".

Se adscriben a este grupo las siguientes categorías profesionales: Oficial de mantenimiento, oficial de servicios, oficial jardinería, oficial de limpieza, oficial de almacén, oficial de parking, oficial de conserjería. Todas aquellas que por asimilación o analogía puedan ser equiparadas a las enunciadas.

Grupo profesional 3:

Criterios generales:

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas o funciones especializadas, realizadas por un conjunto de colaboradores, que sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas. Normalmente actuará bajo instrucciones y supervisión general de otra u otras personas.

Formación:

Conocimientos equivalentes a los que se adquieren en BUP, o Formación Profesional de técnico superior o técnico especialista o equivalente, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Se adscriben a este grupo las siguientes categorías profesionales: Oficial administrativo/a, auxiliar contable, ayudante técnico/a informática, teleoperador/a con idiomas, responsable de mantenimiento, jefe/a de almacén, coordinador/a, encargado/a aprovisionamiento, encargado/a de almacén, recepcionista con idiomas, operador/a de telemarketing, teleoperador/a, oficial de máquinas, almacenista cualificado/a, transportista, preventista, gestor/a punto de venta. Todas aquellas que por asimilación o analogía puedan ser equiparadas a las enunciadas.

Grupo profesional 4:

Criterios generales:

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas complejas, pero homogéneas que, aún sin implicar responsabilidad de mando, precisan de un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Formación:

Formación a nivel de titulación superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Se adscriben a este grupo las siguientes categorías profesionales: Ejecutivo/a de cuentas, gestor/a de cobros, inspector/a de calidad e inspector/a de servicios, formador/a, operador/a de soporte técnico y encargado/a de sección técnica. Todas aquellas que por asimilación o analogía puedan ser equiparadas a las enunciadas.

Grupo profesional 5:

Criterios generales:

Incluyen las funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad. Dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad.

Funciones que suponen responsabilidades completas por la gestión de una o varias áreas de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de la propia dirección.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso de participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Formación:

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

Se adscriben a este grupo las siguientes categorías profesionales: técnico/a de proyectos, jefe/a de zona, jefe/a de ventas, coordinador/a de proyectos, responsable de proyectos, responsable explotación, responsable producción, responsable de selección, gerente. Todas aquellas que por asimilación o analogía puedan ser equiparadas a las enunciadas.

Capítulo VI Estructura salarial

Artículo 22. *Retribuciones*

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

El pago de las retribuciones se efectuará por meses vencidos, mediante ingreso en cuenta corriente dentro de los 10 días siguientes al mes natural.

El resguardo de la transferencia suplirá la firma del trabajador en el recibo de salarios.

La estructura salarial del presente Convenio será la siguiente:

- a) Salario base.
- b) Gratificaciones extraordinarias de vencimiento superior al mensual.
- c) Complementos: Plus nocturnidad, mejoras voluntarias, plus puesto, plus calidad, plus transporte y plus vestuario, entre otros.

a) Salario base:

Se entenderá salario base la parte de la retribución abonada a los trabajadores, en función de su grupo de encuadramiento, por la realización del trabajo convenido durante la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente Convenio. Su cuantía, en cómputo anual, es la establecida en el anexo I del presente Convenio.

b) Gratificaciones extraordinarias:

Las 2 gratificaciones extraordinarias de diciembre y julio se pagarán a razón de 30 días de salario base cada una de ellas, o la parte proporcional si el tiempo de permanencia en la empresa fuera inferior a 1 año. Se abonarán con arreglo a los salarios vigentes en la fecha en que se hagan efectivas y podrán ser prorrateadas mensualmente por decisión unilateral de la empresa.

El periodo de devengo de la paga de junio es del 1 de julio al 30 de junio y el periodo de devengo de la paga de diciembre es del 1 de enero al 31 de diciembre.

El pago se realizará el 15 de junio y el 15 de diciembre, a menos que se haya prorrateado mensualmente.

c) Complementos:

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, tendrán derecho, cuando proceda o así se acuerde mediante pacto individual o colectivo, a la percepción de los complementos salariales siguientes:

- Plus de nocturnidad:

Se fija un plus de trabajo nocturno por hora trabajada del 10% sobre el salario base diario para aquellos trabajadores que no se hayan contratado específicamente para realizar trabajos en turno nocturno y/o a turnos.

Se entenderá por trabajo nocturno el comprendido entre las 22.00 y las 06.00 horas del día siguiente.

- Mejoras voluntarias:

Cantidades individualmente pactadas o unilateralmente concedidas por la dirección de la empresa.

- Plus puesto:

Cantidades individualmente pactadas o unilateralmente concedido por la dirección de la empresa, sujeta su percepción a la consecución de objetivos de calidad, absentismo y resultados de la compañía. Este concepto quedará absorbido por los incrementos que experimente el salario base de acuerdo con lo previsto en el presente Convenio colectivo.

- Horas extraordinarias:

Respecto a las horas extraordinarias, se estará a lo establecido en el artículo de horas extraordinarias del presente Convenio.

- Plus de festividad o festivos: Aquellos trabajadores/as, que no se hayan contratado específicamente para realizar trabajos en festivos, y que deban prestar sus servicios cualquiera de los 14 días festivos, declarados como tal en el calendario del ejercicio, percibirán un plus del 10% sobre el salario base día, según contrato.

- Suplidos:

- Plus transporte:

Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte la cantidad de 20 EUR mensuales (por 11 pagas) para cada uno de los grupos profesionales. Como quiera que la empresa afectada por el presente Convenio, ha de adaptarse a las necesidades productivas de los diferentes clientes, ello implica en la práctica la existencia de diferentes tipos de jornadas a tiempo parcial y la existencia de diferentes tipos de gastos, originados como consecuencia del desplazamiento a los diferentes centros de trabajo.

En consecuencia, ambas partes pactan expresamente, que el plus transporte, se abonará en proporción al tiempo efectivo de trabajo. Este plus se devengará por día efectivo trabajado.

- Plus vestuario: Se establece como compensación de los gastos de limpieza y conservación del vestuario, calzado y demás prendas que componen su uniformidad, gastos que correrán obligatoriamente a cargo del trabajador. La cuantía de este plus será de 10 EUR mensuales (por 11 pagas), este plus se devengará por día efectivo de trabajo. No devengarán dicho plus todos aquellos grupos funcionales que para el desarrollo de sus funciones no requiera el uso de uniforme o ropa de trabajo.

Ambas partes pactan expresamente, que el plus vestuario, se abonará en proporción al tiempo efectivo de trabajo.

Capítulo VII Retribuciones no salariales

Artículo 23. *Kilometrajes*

La empresa abonará en concepto de "kilometraje" la cantidad de 0,19 euros brutos por kilómetro recorrido para la empresa mediante uso de vehículo particular, previamente autorizado y por razones exclusivas de trabajo, a aquellos trabajadores que por razón de su puesto de trabajo necesiten realizar desplazamientos por cuenta de la empresa.

Estas cuantías no estarán sujetas a retención en tanto no sean superiores a las reconocidas como tales por la Agencia Estatal de la Administración Tributaria, ni conllevan la obligación de presentación de justificante que las acredite por el gasto indicado.

Artículo 24. *Dietas*

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

a) Cuando se haya pernoctado en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y del que constituya la residencia del trabajador: Por gastos de manutención: 40 euros/diarios si el desplazamiento se produce dentro del territorio nacional, u 80 euros/diarios, si lo es en el extranjero.

b) Cuando no se haya pernoctado en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y de residencia del trabajador, las asignaciones para gastos de manutención que no excedan de 10 euros para la comida, 10 euros para la cena en desplazamiento dentro realizado en territorio nacional, o de 30 euros/diarios en el extranjero.

Estas cuantías no estarán sujetas a retención en tanto no sean superiores a las reconocidas como tales por Hacienda.

Capítulo VIII **Empleo y contratación**

Artículo 25. *Contratación*

La contratación de personal se realizará, en la medida de lo posible, bajo la intención y la tendencia de realizar una contratación estable de los trabajadores.

La empresa hará uso del marco normativo vigente en cada momento para ajustar sus necesidades a la modalidad contractual más adecuada posible.

No obstante y con independencia de cualquier otro tipo de contrato laboral tipificado en el Estatuto de los trabajadores, la empresa, para resolver los altibajos laborales que devienen de la concentración de campañas en fechas determinadas, podrá optar por utilizar alguno de los tipos de contrato que se definen a continuación:

- Contratos por obra o servicio determinado:

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

Por ello, se entenderán con sustantividad propia para ser considerados como causa suficiente y legal para la formalización de estos contratos, los amparados en contratos mercantiles de prestación de servicios entre Inicia Facility Services, SL, y cualquier otra empresa, que tengan una duración determinada, o aunque incierta, tenga una duración temporal.

Su duración se podrá ampliar hasta un máximo de 4 años, en virtud del artículo 15.1 a) del ET.

- Contrato temporal de fomento de empleo para personas con discapacidad:

Atendiendo a la LGD y al posicionamiento de Inicia Facility Services, SL, con relación a la Responsabilidad Social Corporativa, se favorecerá este tipo de contratación para la integración de personas con discapacidad en el mercado laboral.

Estos contratos tendrán una duración mínima de 12 meses y una posibilidad de 2 prórrogas por el mismo tiempo, pudiendo alcanzar como máximo una duración total de 3 años, entre contrato y prórrogas.

- Contratos temporales por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos:

Se podrán realizar para atender acumulación de tareas aun tratándose de la actividad normal de la empresa y realizado simultáneamente con estar conforme a la legislación laboral vigente.

- Contratos fijos-discontinuos:

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

La llamada al trabajador se llevará a efecto con la antelación mínima de 1 semana, pudiéndose reducir dicho mínimo cuando las circunstancias de la contratación lo requieran. El medio para llevar dicha comunicación a efecto será el que mejor se acomode a las circunstancias.

- Contrato a tiempo parcial:

De acuerdo con el artículo 12.1 del Estatuto de los trabajadores, el contrato de trabajo 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.

En su formalización por escrito se especificará necesariamente el número de horas al día, a la semana, al mes o al año, o el de días por iguales periodos, por el que se contrata al trabajador, así como el salario correspondiente que será proporcional al de la jornada habitual completa establecida en el Convenio colectivo para el grupo profesional de que se trate. Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo.

- Contrato para la formación y el aprendizaje:

El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa. Las partes acuerdan expresamente que la duración de los contratos de formación y aprendizaje no pueda ser inferior a 6 meses ni superior a 3 años, conforme a la legislación laboral vigente.

Artículo 26. Extinción del contrato por obra o servicio determinado por disminución del volumen de la obra o servicio contratado

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

El cese se comunicará al trabajador por escrito, y con una antelación mínima de 15 días en el caso de que el tiempo trabajado sea superior a 1 año. No obstante la empresa podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a los días de preaviso omitidos, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del presente Convenio.

Artículo 27. Ceses

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo con los siguientes plazos de preaviso:

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

El incumplimiento por parte del trabajador/a de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de 1 día por cada día de retraso en el preaviso, calculando sobre el total de conceptos salariales que el trabajador estuviera percibiendo en el momento del cese.

El preaviso deberá ejercitarse por escrito.

La liquidación se pondrá a disposición de los trabajadores dentro de los 15 días siguientes a la fecha de baja.

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

Artículo 28. *Período de prueba*

Se estará a lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los trabajadores.

No obstante, el periodo de prueba se concreta en los siguientes plazos:

- Técnicos titulados: 6 meses.
- Resto de trabajadores: 3 meses.

Artículo 29. *Igualdad y no discriminación*

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

Capítulo IX **Régimen disciplinario**

Artículo 30. *Faltas y sanciones*

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

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

A) Son faltas leves:

1. 3 faltas de puntualidad en 1 mes, con retraso superior a 5 minutos (o 5 faltas superiores a 1 minuto) e inferior a 10, sin que exista causa justificada documentalmente.

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

3. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio, aún por breve tiempo, durante la jornada, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva, para la empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, y no fuera causa de accidente.

4. Los descuidos y distracciones en la realización del trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas e instalaciones propias de los clientes, así como, la falta de diligencia en la utilización o el mal uso de los mismos y de los productos, cuando se utilicen para el desarrollo de sus funciones. Cuando el incumplimiento de lo anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá calificarse como grave o muy grave.

5. La inobservancia de las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo ellos en asuntos de leve incidencia.

6. Las faltas de respeto y consideración de carácter leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal, personal de la empresa cliente e incluso a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y el uso de palabras malsonantes e indecorosas.

7. Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo dentro de las dependencias de la empresa y/o de las del cliente. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

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

9. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.

10. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

11. No cursar en tiempo máximo de 3 días los partes de baja y confirmación por periodos de enfermedad, así como no presentar el alta médica en el plazo máximo de 24 horas, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

12. Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios de otro trabajador.

13. Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves e injustificadas por tiempo superior al necesario.

B) Son faltas graves:

1. La comisión de 2 faltas leves en el periodo de 1 trimestre, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción o apercibimiento comunicado por escrito.

2. Más de 5 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el periodo de 1 mes, superior a los 5 minutos, o hasta 2 faltas superiores a 10 minutos cada una de ellas, sin motivo justificado en un periodo de 3 meses.

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

4. La falta de asistencia al trabajo de 1 día dentro del periodo de 1 mes, sin causa justificada. Será muy grave si como consecuencia de la ausencia se causara grave perjuicio al servicio y por extensión a la empresa.
 5. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mandos o público; si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros de trabajo o público, se calificará como muy grave. Se entenderá desobediencia grave la tercera falta leve de desobediencia cometida en un periodo de 6 meses, siempre que hubiera mediado sanción o apercibimiento comunicado por escrito.
 6. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta o medio de control, sancionándose tanto al que ficha como al trabajador suplantado. Se entiende como simulación el cambio de turno pactado entre 2 trabajadores sin autorización expresa de la empresa.
 7. La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia y/o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
 8. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de los 2 días siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo. Así como, no presentar el alta médica en el plazo máximo de 24 horas.
 9. El empleo de tiempo, uniforme, material, útiles o maquinaria en asuntos ajenos al trabajo o en beneficio propio.
 10. El hacer desaparecer uniformes, ropa de trabajo, útiles y material diverso necesario para la realización de los servicios, tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.
 11. Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deban tener, sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que, por su gravedad o trascendencia, merezcan especial correctivo. Serán calificadas como muy graves si tuvieran especial relevancia.
 12. Entregarse a juegos y distracciones en las horas de trabajo.
 13. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones o útiles, podrá ser considerada como falta muy grave.
 14. Realizar sin la oportuna autorización, trabajos particulares o para terceros durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios o de terceros.
 15. Las riñas tanto fuera, como en acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.
 16. No advertir inmediatamente a sus superiores, al empresario o a quién les represente de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones o en la maquinaria y/o locales.
 17. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
 18. El incumplimiento de instrucciones u órdenes referidas a la prevención de riesgos laborales, instrucciones de trabajo, procedimientos, uso de equipos de protección individual, prevención, etc.
- C) Son faltas muy graves:

1. La reincidencia en comisión de falta grave dentro del periodo de 6 meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción y/o apercibimiento comunicado por escrito.
2. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas dentro del periodo de 6 meses, o 15 en 1 año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.
3. 2 faltas injustificadas al trabajo en el periodo de 1 mes, más de 3 en el periodo de 4 meses o más de 4 en el periodo de 1 año, siempre que hubiese mediado sanción y/o apercibimiento comunicado por escrito, aunque hayan sido sancionadas independientemente.
4. La desobediencia continuada y/o reiterada.
5. La falsedad documental, deslealtad, fraude, el abuso de confianza así como el hurto o robo tanto a compañeros de trabajo como a la empresa o a terceros relacionados con el servicio durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.
6. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para el desarrollo de la actividad productiva, o pueda llegar a causar accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
7. Hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc., tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.
8. La realización de trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad temporal, así como la manipulación o falsificación de información y/o documentación para prolongar aquella situación.
9. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros.
10. La embriaguez dentro de jornada laboral de conformidad con el artículo 54 del Estatuto de los trabajadores.
11. La violación del secreto de correspondencia o documentos de la empresa o de las personas en cuyos locales o instalaciones se realice la prestación de los servicios, y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios de los que, por la misión de su cometido, hayan de estar enterados.
12. Los malos tratos de palabra o de obra, falta grave de respeto y consideración a sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara sus actividades y a los empleados de estas, si los hubiere, además de seguir conductas de contenido xenófobo, sexista o racista.
13. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal por las leyes penales.
14. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomado posesión de los mismos y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.
15. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento, no alcanzando los niveles de producción marcados y exigidos por la dirección de la empresa en cada momento.
16. La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa.

17.El abuso de autoridad.

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

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

20.La imprudencia o negligencia inexcusable en acto de servicio.

21.Estar dormido, o bajo síntomas de embriaguez o intoxicación por estupefacientes en el momento de prestación del servicio, de conformidad con el artículo 54 del Estatuto de los trabajadores.

22.El acoso sexual, entendiéndose por tal una conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral y que sea ofensiva para la persona objeto de la misma. En un supuesto de acoso sexual se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

23.El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995 de Prevención de riesgos laborales, siempre que tal incumplimiento derive en un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

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

25.La alegación de causas falsas para las licencias y permisos.

26.La omisión maliciosa o por negligencia inexcusable de noticias o información que pueda suponer un perjuicio importante para la empresa o empresa cliente donde desarrolla su actividad.

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

28. Dirigirse al cliente airadamente y/o planteando quejas o reclamaciones de cualquier índole, en especial cuando éstas no han sido planteadas previamente a la empresa.

2. Sanciones: Las sanciones que las empresas podrán aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 3 días.

B) Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 15 días.

C) Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 16 días a 2 meses.
- Despido.

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

Artículo 31. *Procedimiento de imposición de sanciones*

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

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

Artículo 32. *De los representantes de los trabajadores en la empresa*

Se entenderá por representantes de los trabajadores al delegado de personal o, en su caso, el Comité de Empresa que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley orgánica de Libertad sindical y el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 33. *Derechos y deberes*

La representación legal de los trabajadores de la empresa Inicia Facility Services, SL, gozará de todos los derechos y facultades que para el ejercicio de la misma se establecen en la normativa legal reguladora vigente.

Con independencia de ello, dicha representación deberá colaborar con la empresa en la mejora de la productividad, la reducción del absentismo así como en el mantenimiento de la paz laboral.

Artículo 34. *Medios a disposición de los representantes de los trabajadores*

Los medios a disposición de los representantes de los trabajadores serán:

1. Tablón de anuncios: La empresa pondrá a disposición de los representantes legales de los trabajadores, un tablón de anuncios que permita a aquéllos exponer en lugar idóneo, propaganda y comunicados de tipo sindical y laboral. Fuera de dichos tabloneros queda prohibida la fijación de los citados comunicados y propaganda.
2. Local: La empresa facilitará a los representantes de los trabajadores un local adecuado, con los medios y enseres necesarios, para el desarrollo de sus actividades, siempre que las características de las instalaciones lo permitan.

Artículo 35. *Crédito horario*

Los delegados de personal y los miembros del Comité de Empresa dispondrán del crédito horario previsto por el artículo 68 del Estatuto de los trabajadores.

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

Artículo 36. *Derechos de información*

Se estará a lo que dispone al respecto la legislación laboral aplicable, y en especial, los artículos 8, 64, 65 y 68 del Estatuto de los trabajadores. Los representantes legales de los

trabajadores observarán sigilo profesional en todo lo referente a la información recibida de la empresa, aun después de cesar en sus funciones de representación. Dicho sigilo profesional se observará, de forma especial, en todas aquellas materias sobre las que la empresa señale expresamente el carácter reservado o confidencial. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a los representantes legales de los trabajadores podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Artículo 37. *Descuento de la cuota sindical*

Ambas partes firmantes de común acuerdo, establecen que la empresa podrá descontar en la nómina mensual de los trabajadores y a petición de éstos el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida dicha cantidad. La empresa efectuará el citado descuento, salvo indicación en contrario por escrito, durante períodos de 1 año. La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical.

Capítulo XI Prevenición de riesgos laborales

Artículo 38. *Seguridad y salud*

La empresa y los trabajadores cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y, en especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales, y sus disposiciones de desarrollo. Ambos consideran fundamental la observancia de todos los preceptos que se dirigen a la prevención de la salud y riesgos laborales en relación al trabajo y las instalaciones donde se lleva a cabo. En consecuencia, adquieren el compromiso firme de velar por el cumplimiento de cuantas disposiciones legales, de desarrollo reglamentario e internas que existan o puedan emitirse.

Artículo 39. *Vigilancia de la salud*

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

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

Artículo 40. *Formación e información*

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

Artículo 41. *Coordinación de actividades empresariales en materia de seguridad y salud laboral*

Dado que un número importantísimo de los trabajadores afectados por el presente Convenio, desempeñan su actividad en centros de trabajo de empresas terceras o clientes, las partes firmantes de este Convenio coinciden en la necesidad de que se implementen todas las medidas de información necesarias respecto al cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales en dichos centros, y en especial, que los riesgos inherentes a los trabajadores del sector, derivados del centro de trabajo, estén evaluados en los planes de empresas donde se presta el servicio.

La protección de los trabajadores, constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes de este Convenio, ambas partes consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una serie de acciones preventivas en el ámbito de actuación de cada una de las empresas afectadas por este Convenio, acciones preventivas que tendrán como fin la eliminación de los riesgo en su origen, y la reducción o el control mediante la correspondiente evaluación de todos aquellos que se pudieran eliminar. Para ello se adoptarán las medidas necesarias tanto en la corrección de las situaciones existentes como en la evolución técnica y organizativa de cada empresa para la adaptación del trabajo a la persona y así protegerle de una forma eficaz frente a los riesgos laborales.

Estas acciones preventivas estarán fundamentadas en los siguientes principios:

1. Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando su generación con la eliminación del factor de riesgo o el riesgo en sí mismo y en el momento de ser identificado. Nunca primará interés de ninguna índole, que impida su eliminación, reducción o control.

2. En toda modificación del proceso o tareas se procurará que la nueva tecnología o procesos productivos no generen nuevos riesgos. Cuando se implanten nuevas tecnologías, se añadirán todas las medidas preventivas para evitar los posibles riesgos que pudieran ocasionar las nuevas implantaciones.

3. La empresa garantizará a los trabajadores servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realiza y herramientas que utiliza, y en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de riesgos laborales.

La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal como se prevé en la ley, respetará siempre el derecho a la intimidad del trabajador.

4. Respecto a la protección a la maternidad, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de riesgos laborales, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley.

5. Las empresas a fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la Ley de Prevención de riesgos laborales, adoptarán las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con lo previsto en su artículo 18.

6. Los miembros de los órganos de representación en materia de seguridad y salud que pudieran crearse de acuerdo con la Ley de Prevención de riesgos laborales, deberán ser informados de todas aquellas decisiones relativas a la de nuevas tecnologías así como de los sistemas de implantación y organización del trabajo que pudieran tener repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

7. El empresario tendrá que hacer el esfuerzo que sea necesario y adoptar las medidas precisas para readaptar a un nuevo puesto de trabajo acorde con la situación actual del trabajador, a todos aquellos que por cualquier causa pudieran estar o sufrir en el futuro una discapacidad física o psíquica sobrevenida. En caso de la trabajadora embarazada cuyo médico prescriba un cambio de puesto de trabajo por razón de su estado, se adecuará a otros cometidos, respetándose su situación económica.

8. La empresa afectada por este Convenio, será responsables y exigirá a las empresas titulares del centro de trabajo, la información relativa a los riesgos de tales centros de trabajo que puedan afectar a las actividades de sus trabajadores.

9. En todas aquellas situaciones, donde el trabajo a turnos o nocturnos, según la definición establecido en el Convenio 171 de la OIT, sea necesario e imprescindible, se adoptarán las medidas que sean necesarias para mitigar los efectos negativos sobre la salud de los trabajadores. Estas medidas recogerán todas las recomendaciones que para estas situaciones hacen los Convenios 171 de la OIT en los artículos 4,7 y 10 principalmente.

Asimismo, en el manipulado de sustancias tóxicas, explosivas o de cualquier índole que pudieran resultar peligrosas, en primer término se estudiará la forma de sustituirlas por otras inocuas, y en el caso de no poder sustituirlas se adoptarán todas las medidas de prevención que fueran precisas, sin descartar ninguna.

Artículo 42. *Ropa de trabajo*

La empresa se obliga a facilitar el uniforme adecuado al puesto de trabajo a desempeñar por los empleados, cuando, por la naturaleza de las funciones realizadas, sea necesario, todo ello en orden a garantizar la seguridad y protección individual de los trabajadores, los cuales, a su vez, estarán obligados a usar, durante la realización de su trabajo, los elementos facilitados por la empresa, así como de su cuidado y limpieza.

Capítulo XII **Mejoras sociales**

Artículo 43. *Seguro colectivo*

La empresa afectada por este Convenio colectivo tendrá concertada con una compañía de seguros una póliza que cubra accidentes ocasionados en el ámbito laboral.

Los representantes de los trabajadores podrán solicitar de su empresa una copia de la póliza, antes citada, a los efectos de conocer los riesgos cubiertos y la cuantía de la misma.

Capítulo XIII **Formación profesional**

Artículo 44. *Principios generales*

De conformidad con lo establecido por el artículo 23 del Estatuto de los trabajadores, y al objeto de facilitar la formación del personal que presta sus servicios en la empresa, los trabajadores tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente y la de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa.

Artículo 45. *Objetivos*

La formación profesional buscará atender, entre otros, los siguientes objetivos:

- a) La adaptación al puesto de trabajo y a sus modificaciones.
- b) La especialización dentro del propio trabajo.
- c) La reconversión profesional.
- d) La ampliación de los conocimientos de los trabajadores, aplicables a las actividades de la empresa.

Artículo 46. *Información*

La empresa informará con carácter previo a los representantes legales de los trabajadores sobre su plan anual de formación, quienes podrán emitir informes sobre el mismo que en ningún caso tendrán carácter vinculante.

Capítulo XIV **Solución de conflictos**

Artículo 47. *Sometimiento expreso*

El presente Convenio, tal y como se establece en el artículo XX, prevé la actuación previa a cualquier otra instancia la de la Comisión Paritaria Mixta.

No obstante ello, y para el caso de que en la misma no se alcancen acuerdos de mayoría suficiente, ambas partes, bajo el principio de agotar la vía de la mediación y arbitraje previa a cualquier intervención judicial, se someterán a los Tribunales Laborales de Arbitraje y Mediación existentes.

Capítulo XV **Derecho supletorio**

Artículo 48. *Derecho supletorio*

En lo no regulado por el presente Convenio colectivo se estará a lo dispuesto en las normas legales de carácter general vigentes en cada momento.

Continúa en la página siguiente

ANEXO I. TABLA SALARIAL AÑO 2018 (En euros brutos)

Grupo profesional	S. base mensual (x11)	Plus transporte	Plus vestuario	Plus puesto	P. Extra. junio	P. Extra diciembre	Vacaciones	Total anual
I	735,90	20,00	10,00		735,90	735,90	735,90	10.632,60
II	735,90	20,00	10,00	32,10	735,90	735,90	768,00	11.017,80
III	735,90	20,00	10,00	142,10	735,90	735,90	878,00	12.337,80
IV	1.000,00	20,00			1.000,00	1.000,00	1.000,00	14.220,00
V	1.500,00				1.500,00	1.500,00	1.500,00	21.000,00

Barcelona, 23 de febrer de 2018

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