RESOLUCIÓ de 23 de març de 2018, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Formació i Treball, Empresa d'Inserció, SL, per als anys 2017-2019 (codi de conveni núm. 08102212012018)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Formació i Treball, Empresa d'Inserció, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 16 de juny 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 Formació i Treball, Empresa d'Inserció, SL (codi de conveni núm. 08102212012018) 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 FORMACIÓ I TREBALL, EMPRESA D'INSERCIÓ, SL, PARA LOS AÑOS 2017-2019

Preámbulo

Formació i Treball, Empresa d'Inserció, SL fue promovida por Cáritas y Formació i Treball, Fundació privada, tiene como finalidad la formación laboral de personas desestructuradas social y/o familiarmente en riesgo de exclusión social y sin hábitos laborales así como de personas discapacitadas; su introducción en el mundo laboral, así como la creación o participación en otros entes con personalidad jurídica para generar puestos de trabajo que acojan a los beneficiarios. Para lograr sus fines, la empresa podrá realizar, dentro de los límites establecidos en la ley, actividades económicas de producción de bienes, comercialización o gestión de estos y de prestación de servicios con finalidad primordial de hacer integración socio laboral de personas en situación o grave riesgo de exclusión social.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para concertar el presente Convenio, de conformidad con lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 1. *Ámbito de aplicación*

El presente Convenio es de aplicación obligatoria en la empresa Formació i Treball, Empresa d'Inserció, SL de la provincia de Barcelona. Por tanto quedan comprendidos dentro del ámbito del presente Convenio todos los trabajadores/as que presten sus servicios por cuenta ajena en la citada empresa en la provincia de Barcelona, sin más excepciones que las establecidas en cada momento por la legislación laboral vigente.

Artículo 2. *Definición y objeto social de las organizaciones afectadas*

Formació i Treball, Empresa d'Inserció, SL, tiene como objeto social llevar a cabo actividades económicas de producción de bienes, comercialización o de prestación de servicios que tengan

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 25-4-2018 | CVE 2018016083 | Pàg. 1-32 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

por finalidad primordial la de hacer integración socio laboral de personas en situación o grave riesgo de exclusión social.

Artículo 3. *Vigencia*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2017 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre del 2019, quedando prorrogado íntegramente hasta que la Comisión Negociadora designada acuerde su sustitución por otro Convenio de igual naturaleza.

Artículo 3 bis. *Denuncia*

El Convenio lo podrán denunciar las partes para su rescisión o revisión. La denuncia se hará por escrito, que se dirigirá a la otra parte y a la Autoridad laboral, con una antelación mínima de 30 días con respecto al vencimiento inicial o al de cualquiera de las prórrogas.

Artículo 4. *Movilidad*

Los grupos profesionales consignados en el presente Convenio son meramente enunciativos y no supone la obligación de tener previstos todos los cargos enumerados. Todos los trabajadores/as deberán tener un trabajo asignado a su grupo profesional o especialidad.

El trabajador/a deberá cumplir las instrucciones de su superior jerárquico o persona en quien éste delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa ejerciendo como límite para la misma, lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los trabajadores.

Dentro de cada grupo profesional podrán establecerse divisiones funcionales u orgánicas sin que ello suponga un obstáculo a la movilidad funcional. En todo caso la referida movilidad se producirá dentro del grupo, se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador/a. Se proporcionará al trabajador la formación adecuada para tal circunstancia. No será posible invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Todos los trabajadores/as podrán realizar trabajos de funciones superiores, la empresa deberá aplicar el salario de la función superior cuando exceda de una jornada laboral y esta actividad se realice de manera habitual; en este caso se acumulará la suma de las distintas fracciones. Todos los trabajadores/as que realicen una función superior durante 6 meses de modo ininterrumpido o 1 año de modo alterno, verán consolidada la categoría que desempeñen.

En el caso de que el trabajador/a sea cambiado de su puesto de trabajo para realizar otros trabajos de función inferior, ello no implicará menoscabo de su formación y categoría ni supondrá trabajo vejatorio. Dicho cambio sólo podrá producirse por razones técnicas u organizativas, debiendo justificarse por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva.

Dichos trabajos sólo pueden durar el tiempo imprescindible para su atención. En ningún caso podrá superar los 3 meses, conservando en todo caso la retribución de la función de origen, en este caso la empresa deberá comunicar tal decisión a los representantes de los trabajadores/as.

Artículo 5. *Organización del trabajo*

La organización del trabajo corresponde a la dirección de la empresa, que informará previamente a los Comités o delegados de los trabajadores de las modificaciones que afecten al futuro de la empresa y los trabajadores/as.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 25-4-2018 | CVE 2018016083 | Pàg. 2-32 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 6. *Personal*

El personal que presta sus servicios en las empresas a que afecta el presente Convenio se clasificará en atención a las funciones que desarrollará en uno de los siguientes apartados:

(Anexo I)

Grupos profesionales:

A) Personal de dirección
B) Personal de administración
C) Personal de formación-inserción
D) Personal de actividades para la inserción (producción y talleres)
E) Usuario/a de inserción

Grupo A) Personal de dirección:

- Director/a o gerente/a.
- Director/a o jefe/a de área o departamento

Grupo B) Personal de administración:

- Jefe/a de primera
- Oficial/a de I
- Oficial/a de II
- Auxiliar administrativo
- Aspirante/a

Grupo C) Personal de formación-inserción:

- Formador/a
- Insertor/a
- Prospector/a

Grupo D) Personal de actividades para la inserción (producción y talleres):

D1:

- Encargado/a general
- Encargado/a
- Cocinero/a
- Oficial/a
- Coordinador/a de sala
- Conductor/a de 1ª
- Conductor/a especialista
- Carretillero/a especialista
- Maquinista especialista

D2:

- Especialista
- Camarero/a
- Peón/a
- Ayudante/a tienda
- Ayudante/a cocina
- Ayudante/a sala
- Aprendiz/a

Grupo E) Usuario/a de inserción.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 25-4-2018 | CVE 2018016083 | Pàg. 3-32 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 7. *Puestos de trabajo*

La definición de los diferentes puestos de trabajo o funciones que a cada uno de ellos corresponde es objeto del anexo I del presente Convenio.

Artículo 8. *Admisión y cese de personal*

8.1. Admisión del personal

La admisión de personal se ajustará a lo legalmente dispuesto sobre colocación, considerándose como provisional la admisión durante un periodo de prueba que no podrá exceder de la siguiente escala:

- Personal directivo: 6 meses
- Personal administrativo y personal de actividades para la inserción (producción/taller) del subgrupo D1: 2 meses
- Personal de actividades para la inserción (producción/taller) del subgrupo D2 y usuario inserción: 1 mes

Durante este período, tanto la empresa como el empleado/a podrán, respectivamente, proceder a la rescisión o desistir de la prueba, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización.

Para el personal administrativo y encargado y el personal de actividades para la inserción (producción/taller), se podrá ampliar el periodo de prueba hasta los 6 meses. En todo caso, el trabajador/a percibirá durante el período de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada o al desempeño de las funciones específicas y clasificadas en este Convenio.

8.2. Ceses voluntarios

El trabajador/a que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa estará obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Personal de dirección: 2 meses
- Jefes/as y encargados/as: 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.

La empresa estará obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento.

Artículo 9. *Igualdad*

a) De oportunidades

Las partes afectadas por este Convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del estado español.

b) Efectiva de mujeres y hombres

Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 25-4-2018 | CVE 2018016083 | Pàg. 4-32 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

c) Planes de igualdad

De acuerdo con lo establecido en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidad en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores/as en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de las empresas de más de 250 trabajadores/as, las medidas de igualdad a la que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de igualdad, con el alcance y contenidos establecidos en la ley, que deberá ser asimismo objeto de negociaciones la forma que se determine en la legislación laboral.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijaran los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención de acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

d) Medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y acoso por razón de sexo.

La Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, dando un paso más allá de lo estipulado por el Estatuto de los trabajadores y la Ley de Prevención de riesgos laborales establece en su artículo 48 la necesidad de que las empresas promuevan condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, laboral y el acoso por razón de sexo, así como el arbitraje de procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Se adjunta Protocolo de actuación, prevención, detención y resolución de situaciones de acoso sexual y de acoso por razones de sexo que se puedan producir en el grupo Formació i Treball. (Anexo IV)

Artículo 10. *Sueldos y remuneraciones*

Los sueldos y remuneraciones de todas las clases establecidas en el presente Convenio tienen el carácter de mínimos.

Para el año 2017, se establece un incremento salarial del 1% en todos los conceptos retributivos, con carácter retroactivo y con el abono de los correspondientes atrasos desde el 1 de enero de 2017.

Para el año 2018 se establece un incremento salarial del 1% en todos los conceptos retributivos desde el 1 de enero del 2018.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 25-4-2018 | CVE 2018016083 | Pàg. 5-32 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Para el año 2019 se establece un incremento salarial del 1% en todos los conceptos retributivos desde el 1 de enero del 2019.

Se acuerda que el incremento pactado es fijo, no obstante si el incremento del PIB a precios constantes del año 2018 y del 2019 supera el 5% se incrementará el porcentaje del incremento salarial para ese periodo en un 0,01%.

Para llevar a cabo las posteriores revisiones, se reunirán las partes para actualizar los conceptos retributivos del Convenio que deberán abonarse con carácter retroactivo a 1 de enero de cada año y con el abono de los correspondientes atrasos.

Artículo 11. *Salarios base*

Los salarios base a regir durante la vigencia del presente Convenio son los que figuran en el anexo II.

Artículo 12. *Complementos*

a) Complemento personal

Se establece un complemento personal para todas las categorías en concepto de antigüedad consistente en:

- Un 5% sobre el salario base al cumplirse los 5 años de servicio efectivo en la empresa.
- Un 10% sobre el salario base al cumplirse los 10 años de servicio efectivo en la empresa.
- Un 15% total sobre el salario base al cumplirse los 15 años de servicio efectivo en la empresa.
- Un 20% total sobre el salario base al cumplirse los 20 años de servicio efectivo en la empresa.

Se estima este 20% como tope de antigüedad para todas las categorías a partir de los 20 años en la empresa, respetándose las mejoras anteriormente obtenidas, hasta la fecha de la firma del presente Convenio.

Dicho complemento personal de antigüedad será absorbible, es decir, no aplicable en caso de existir complemento bruto de superior cuantía.

b) Pagas extraordinarias

El salario base es el establecido en cómputo anual en el presente Convenio colectivo y que se abonará de acuerdo con lo pactado en el contrato de trabajo firmado individualmente entre trabajador y empresa. Por tanto podrá abonarse el salario anual mediante 12 pagas mensuales o 14 según lo pactado.

c) Complemento de plus de transporte

Se establece un complemento de plus de transporte para todas las categorías profesionales por día efectivamente trabajado o fracción del mismo de:

- Desde el 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2017: 2,31 EUR
- Desde el 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2018: 2,33 EUR
- Desde el 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2019: 2,35 EUR

Artículo 13. *Ayuda familiar*

Se establece una ayuda familiar para todas las categorías salariales por mes e hijo a su cargo en edades comprendidas entre los 0 a 16 años, ambos inclusive, en la siguiente cuantía:

- Desde el 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2017: 15,16 EUR
- Desde el 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2018: 15,31 EUR

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 25-4-2018 | CVE 2018016083 | Pàg. 6-32 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

- Desde el 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2019: 15,46 EUR

Artículo 14. *Jornada laboral*

La jornada laboral será de 1.780 horas anuales.

Artículo 15. *Vacaciones*

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a un periodo de vacaciones, no sustituibles por compensación económica, de 31 días naturales ininterrumpidas al año. Dichas vacaciones se disfrutarán durante los meses de julio a septiembre, ambos inclusive, salvo acuerdo entre la empresa y el trabajador/a.

El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones.

Artículo 16. *Permisos, excedencias, suspensiones y cambios de puesto*

1) Permisos

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

a) 15 días naturales en caso de matrimonio.

b) 3 días por el nacimiento o adopción de hijo, cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 5 días.

c) 2 días en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días, para aquellos trabajadores cuyo desplazamiento sea fuera del territorio nacional, dispondrán de un total de 10 días, de los cuales cuatro serán retribuidos.

2 días en el caso de accidente o enfermedad grave con hospitalización de parejas de hecho debidamente registrados.

En todos los casos anteriores, salvo el de fallecimiento, se podrán disfrutar en días no consecutivos o inmediatos al acto, en cuyo caso no podrá superar 1 semana desde el hecho que lo produjo y con justificante de atención.

En el caso de fallecimiento de padres o hijos, esto es, familiares de primer grado de consanguineidad, el trabajador dispondrá de 3 días en vez de 2 días.

d) 1 día por traslado de domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

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

g) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

h) Los trabajadores/as, en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, para lactancia del menor, hasta que éste cumpla 9 meses, tienen derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en 2

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 25-4-2018 | CVE 2018016083 | Pàg. 7-32 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

fracciones, y disfrutar al comienzo o al final de la misma. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen, pero sólo podrá ser ejercido por uno de ellos.

i) En caso de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo en 1 hora, así mismo tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas con disminución proporcional del salario.

j) El trabajador/a tendrá derecho a una reducción de jornada de entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la misma por razones de guarda legal para cuidado directo de menores de 12 años o discapacitado físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, con la disminución proporcional del salario. También para el cuidado directo de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, o que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Si 2 o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada por guarda legal corresponderán al trabajador dentro de su jornada ordinaria, el trabajador/a deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha con que se incorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley de Procedimiento laboral.

k) Conforme al artículo 23.3 del ET, el trabajador/a con al menos 1 año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo, acumulables por un periodo de hasta 5 años. La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

l) Se conceden 4 días de libre disposición por año natural devengado y proporcional a los días de trabajo efectivo, que se soliciten, para trabajadores/as con una antigüedad mínima de 24 meses en la organización.

2) Excedencias

a) El trabajador/a, con al menos una antigüedad en la empresa de 1 año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años, este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

b) Excedencia por cuidado de hijos: Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto por naturaleza o adopción, o en los supuestos de acogimiento (permanente o preadoptivo) a contar desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial administrativa.

c) Excedencia para cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: también tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 2 años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad que no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñe actividad retribuida.

Si 2 o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 25-4-2018 | CVE 2018016083 | Pàg. 8-32 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

3) Suspensión con reserva del puesto de trabajo

Suspensión con reserva del puesto de trabajo por parto, adopción o acogimiento de menores de 6 años o de menores de edad mayores de 6 años discapacitados con problemas de inserción social y familiar.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto, en caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.

No obstante lo anterior y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultanea o sucesiva con el que la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha de alta hospitalaria, se excluyen de dicho cómputo las primeras 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los supuestos de adopción y acogimiento (pre adoptivo y permanente) de menores de hasta 6 años, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de adopción o acogimiento múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo contadas a la elección del trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial del acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será asimismo de 16 semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de 6 años cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados, en los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas o las que correspondan en caso de parto múltiple. En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los periodos de maternidad se podrán disfrutar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores/as afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

4) Cambio de puesto por riesgo en caso de embarazo y derecho de retorno al puesto.

La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimiento o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 25-4-2018 | CVE 2018016083 | Pàg. 9-32 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

específico. Si existiera un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo y la lactancia el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, tendrán derecho a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado cuando las condiciones de trabajo, agentes o procedimientos, puedan influir negativamente en su salud, la del feto o la lactancia. El cambio de puesto de trabajo o función, previo certificado del médico o facultativo de la seguridad social que lo justifique, se llevará a cabo, si fuera posible, de conformidad con las reglas que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al puesto o función anterior. El empresario deberá determinar, previa consulta con los delegados de prevención, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajos nocturnos o de trabajos a turnos.

Si no existiese puesto de trabajo o función compatible la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Todo esto también será de aplicación al periodo de lactancia.

En caso de que no existiera ningún puesto de trabajo o función compatible con el estado de la trabajadora, la trabajadora pasará a una situación de suspensión del contrato de trabajo con derecho a una prestación económica por riesgo durante el embarazo en la cuantía establecida en la legislación aplicable.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 17. *Bajas*

a) Baja como consecuencia de accidente de trabajo

Las empresas abonarán a los trabajadores/a que se hallen de baja como consecuencia de accidentes de trabajo la diferencia entre las percepciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% neto de los conceptos salariales, con un tope anual máximo de 85 días al año o 120 ininterrumpidos.

b) Baja como consecuencia de enfermedad con hospitalización

Las empresas abonarán a los trabajadores/as que se hallen de baja como consecuencia de enfermedad con hospitalización, debidamente justificadas, la diferencia entre las percepciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% neto de los conceptos salariales, con un tope anual máximo de 60 días al año o 75 ininterrumpidos los días en los que el trabajador/a esté hospitalizado, excepto por intervenciones ambulatorias.

En el caso de requerir curas profesionales en el domicilio sustitutivas de un ingreso hospitalario, se tendrá derecho a cobrar el 100% neto de los conceptos salariales, con el mismo tope anual máximo que en el caso de hospitalización.

c) Baja como consecuencia de enfermedad común

Las empresas abonarán a los trabajadores/as que se hallen de baja como consecuencia de enfermedad común la diferencia entre las percepciones de la Seguridad Social hasta alcanzar

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 25-4-2018 | CVE 2018016083 | Pàg. 10-32 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

el 75% de los conceptos salariales fijos, desde el 4° día al 20º, este complemento se realizará exclusivamente para la primera baja por enfermedad del año.

Artículo 18. *Jubilación*

Respecto a la jubilación o jubilación anticipada parcial, se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 19. *Prendas de trabajo*

Las empresas abastecerán a los trabajadores para su trabajo de 2 uniformes completos de trabajo al año, incluido calzado, de forma que estén adecuados para cada actividad, abasteciendo en caso de embarazo de prendas adecuadas a su estado, quedan exceptuados de este derecho los trabajadores de los grupos de personal directivo, técnico y administrativo y de formación-inserción.

Artículo 20. *Seguridad y salud en el trabajo. Principios generales*

Es compromiso de las partes, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1995 del 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales, fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquellos.

Todo ello presupone un derecho de protección de los trabajadores/as frente a los riesgos del trabajo y el correlativo deber del empresario de dar una protección eficaz de los trabajadores/as frente a dichos riesgos, esta protección se concreta, en el ámbito de la empresa, en una serie de derechos de información, formación, vigilancia de la salud, consulta y participación de los trabajadores/as, entre otros.

Principio de la acción preventiva:

El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

a) Evitar y combatir los riesgos en su origen.
b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
c) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, utilizándose los equipos de protección individual sólo cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas.
d) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
e) Planificar la prevención, la gestión de la prevención ha de formar inexcusablemente parte de los objetivos de la empresa.

- Evaluación de riegos: La acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos que se realizará con carácter específico, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales.

A tal fin, las empresas, a partir de la información obtenida sobre organización, características y complejidad de trabajo, las materias o sustancias utilizadas, los equipos de protección existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores/as, procederán a determinar los elementos peligrosos y a identificar a los trabajadores/as expuestos a riegos, evaluando aquellos riesgos que no puedan eliminarse, controlarse o reducirse, para dicha evaluación, la empresa debe tener en cuenta la información recibida de los propios trabajadores afectados o sus representantes, así como la normativa específica, si la hubiere.

La evaluación y sus resultados deben documentarse, especialmente respecto de cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva. Dicha documentación deberá facilitarse a los representantes de los trabajadores/as y órganos de prevención existentes en la empresa.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 25-4-2018 | CVE 2018016083 | Pàg. 11-32 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

- Planificación preventiva: A partir de los resultados de la evaluación el empresario realizará la correspondiente planificación preventiva o adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as, todo ello junto con la representación de aquellos y los órganos de prevención de la empresa.

- Información: A la firma del presente Convenio, las empresas estarán obligadas a informar periódicamente, a todo el personal adscrito a este Convenio, haciendo especial énfasis en lo relacionado con las conclusiones obtenidas de la evaluación de riesgos laborales y el consiguiente plan de prevención de aquellos riesgos.

Los acuerdos alcanzados entre empresa y delegados/as de prevención o Comités de seguridad y salud, se publicarán en los tablones de anuncios. Asimismo dichas representaciones, conjuntamente y de forma consensuada, pueden tratar de la conveniencia de celebrar alguna asamblea informativa para el personal de la empresa en los supuestos que estimen necesarios.

- Formación: La empresa garantizará la formación teórica y práctica para los trabajadores/as afectados, acordes con los trabajos a realizar y los factores específicos de riesgos del mismo, en base a la evaluación de riesgos.

En el cumplimiento del deber legal de prevención, la formación habrá de impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento de aquellas del tiempo invertido en la misma.

Dicha formación se consultará previamente con los delegados de prevención, informando de los estamentos que realicen esta formación.

El tiempo dedicado a la formación de los delegados de prevención, será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre ellos.

Vigilancia de la salud:

El empresario es el responsable de la vigilancia de la salud de los trabajadores/as a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por lo tanto, resulta obligatorio realizar reconocimientos médicos específicos en los términos previstos en la normativa aplicable y protocolos médicos publicados por el ministerio de sanidad y consumo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores/as, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores/as o para verificar si el estado de salud del trabajador/a puede constituir un riesgo para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Los resultados de esta vigilancia serán comunicados a los trabajadores/as afectados. Así mismo el empresario y las personas y órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se derivan de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador/a para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que pueda desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Al personal de nuevo ingreso se le realizará este reconocimiento médico en un plazo máximo de 30 días a contar desde contratación, salvo que la empresa tenga contratada en periodos ciertos estas revisiones médicas, cuya acreditación podrá ser solicitada por la representación legal de los trabajadores/as.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 25-4-2018 | CVE 2018016083 | Pàg. 12-32 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

El resultado de dicho reconocimiento será entregado a cada trabajador a los efectos oportunos y del resultado global de las revisiones, asimismo, se dará copia al Comité de Seguridad y Salud laboral o a los delegados de prevención.

Manipulación de cargas:

El empresario, en el supuesto de que algún trabajador manipule a mano cualquier carga que entrañe riesgo para su salud o seguridad, debe adoptar las medidas técnicas y organizativas necesarias para evitar la manipulación manual siempre que sea posible, bien mediante la utilización de ayudas mecánicas, bien reduciendo o rediseñando la carga, de conformidad con lo dispuesto en el Real decreto 487/i 997 de 14 de abril, sobre manipulación manual de cargas que entrañen riesgos, en particular dorso lumbares, para los trabajadores/as.

A los efectos anteriores, se entiende por manipulación manual de cargas, cualquier operación de transporte o sujeción de una carga por parte de uno o varios trabajadores, como el levantamiento, la colocación, el empuje, la tracción o el desplazamiento que por sus características o condiciones ergonómicas inadecuadas entrañe riegos para los trabajadores/as.

El empresario debe proporcionar información y formación a los trabajadores/as y a sus representantes, sobre la forma correcta de manipular las cargas y los riesgos que implica en no hacerlo en dicho forma.

Sobre lugares de trabajo, se estará a lo dispuesto por el Real decreto 486/1997
Sobre agentes biológicos, se estará a lo dispuesto por el Real decreto 664/1997
Sobre agentes cancerígenos, se estará a lo dispuesto por el Real decreto 665/1997

Consulta y participación de los trabajadores/as:

La Ley de Prevención de riesgos laborales, articulo 34 punto 1, se determina que los trabajadores/as tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, por lo que deberá entenderse que las materias de consulta a que se refiere el art. 33 de la Ley de Prevención de riesgos laborales, son efectivamente de participación.

Delegados de prevención: Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. El número de delegados de prevención se fijará en un delegado de prevención por cada 25 trabajadores o fracción en las empresas de hasta 100 trabajadores. Las empresas con más de 100 trabajadores se regirán en esta materia por la legislación vigente.

Los delegados de prevención en tanto que representantes de los trabajadores/as gozan de un crédito horario establecido por el Estatuto de los trabajadores/as en su art. 68, letra e).

A este crédito no se le imputarán las horas utilizadas en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, las que se dediquen a acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo y a acompañar a los inspectores de trabajo en las visitas y verificaciones del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, así como el tiempo utilizado por el empresario para informarles sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores/as.

Comité de Seguridad y Salud:

Es el órgano paritario y colegiado y participación en materia de prevención de riesgos laborales, está formado por los delegados de prevención, en representación de los trabajadores/as, y el empresario y/o sus representantes en número igual al de los delegados de prevención. Debe constituirse en empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores. En las empresas que no se cuente con Comité de Seguridad y Salud, las competencias atribuidas a dicho Comité, serán asumidas por los delegados de prevención.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 25-4-2018 | CVE 2018016083 | Pàg. 13-32 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Servicios de prevención: De conformidad con el art. 31 de la Ley de Prevención de riesgos laborales, los servicios de prevención, entre otras funciones, proporcionarán a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos en ella existentes y en lo referente a:

- El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.
- La evaluación de los factores de riesgo que pueden afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores/as en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley de Prevención de riesgos laborales.
- La determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
- La información y formación de los trabajadores/as.
- La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- La vigilancia de la salud de los trabajadores/as en relación con los riesgos derivados del trabajo.

En los casos de accidente de trabajo o enfermedad profesional se adoptarán, con la mayor brevedad posible, todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición del mismo daño (estudio de las causas de cada accidente de trabajo). Se procederá a informar a cada uno de los delegados de prevención de los daños producidos en el caso de un accidente grave.

Artículo 21. *Actuación en defensa y protección del medio ambiente*

Las partes firmantes de éste Convenio consideran necesario que las empresas actúen de forma responsable y respetuosa con el medioambiente, prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad.

A estos efectos el sector debe adoptar una actitud permanente, responsable y visible en materia de medio ambiente y, al mismo tiempo, conseguir que el esfuerzo que esté desarrollando la industria en este campo, y el que se realice en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la sociedad y las administraciones competentes.

Artículo 22. *Desplazamientos*

Se establecen unas percepciones especiales para el personal sometido a desplazamientos por motivos de trabajo, consistentes en:

a) En los casos de desplazamientos que impliquen el pernoctar fuera del domicilio y localidad del trabajador/a, una dieta diaria de 46,60 euros en 2017, 47,06 euros en 2018 y 47,53 euros en 2019.

b) En casos de desplazamientos en vehículo particular, por kilómetro recorrido de 0,26 euros en 2017, 0,27 euros en 2018 y 0,27 euros en 2019.

c) Si por necesidades de la empresa algún trabajador debiera realizar la comida de mediodía fuera de su centro de trabajo se le abonará en concepto de media dieta 11,90 euros en 2017, 12,01 euros en 2018 y 12,13 euros en 2019.

Artículo 23. *Representantes sindicales*

Los trabajadores/as que sean elegidos para desempeñar cargos en los órganos de representación y gobierno en sus respectivos sindicatos, que exijan plena dedicación, podrán solicitar la excedencia, siendo obligatorio para la empresa su concesión por el tiempo que duren las mencionadas situaciones. El trabajador/a deberá reincorporarse en el plazo máximo de 1 mes, siendo la reincorporación obligatoria para la empresa.

Artículo 24. *Derecho de los representantes de los trabajadores/as en el seno de la empresa*

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 25-4-2018 | CVE 2018016083 | Pàg. 14-32 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

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

Los representantes de los trabajadores/as dispondrán de un crédito horario mensual retribuido por cada uno de los miembros del Comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: delegados de personal o miembros del Comité de Empresa:

1. Hasta 250 trabajadores:.....32 horas mensuales
2. De 251 a 500 trabajadores:.....45 horas
3. De 501 a 750 trabajadores:.....45 horas
4. De 751 trabajadores en adelante:.....45 horas

De conformidad ambas partes acuerdan que las horas de crédito mensual que disfrutarán los miembros del Comité o delegados de personal se podrán acumular a petición de éstos, en todo o en parte, en uno o varios de sus miembros.

Artículo 25. *Tablón de anuncios*

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores/as en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores/as.

Artículo 26. *Derecho de reunión*

Las empresas respetarán el derecho de reunión en asamblea a los trabajadores/as de las mismas, dichas reuniones serán en cualquier caso fuera de las horas de trabajo y podrán tener lugar dentro del recinto de la empresa a instancia del Comité de Empresa o delegado de personal.

Artículo 27. *Secciones sindicales*

Se podrán establecer secciones sindicales en las empresas de acuerdo con lo establecido en la Ley orgánica de Libertad sindical.

Artículo 28. *Garantías personales*

Se respetarán las condiciones personales más beneficiosas que globalmente consideradas superen lo pactado en el presente Convenio, en el sentido de que los trabajadores/as que antes de la vigencia de este Convenio vinieran percibiendo una retribución real global superior a la aquí establecida, no vean disminuida su remuneración total en sus respectivas empresas como consecuencia de la entrada en vigor del presente Convenio.

Artículo 29.

El presente Convenio sustituye a cualquier otro Convenio por que se rigiesen las empresas definidas en los artículos 1 y 2 del presente Convenio.

Artículo 30.

En todo lo no previsto en el presente Convenio colectivo las partes se regirán por lo dispuesto en cada caso por la legislación vigente.

Artículo 30 bis. *Inaplicación del Convenio*

Para la inaplicación de las condiciones establecidas en el presente Convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET. Finalizado el periodo de consultas sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio prevista en el artículo 31 de este Convenio colectivo. La Comisión Paritaria deberá

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 25-4-2018 | CVE 2018016083 | Pàg. 15-32 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

pronunciarse en el plazo máximo de 7 días naturales a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no sea solicitada la intervención de la Comisión Paritaria o ésta no alcance un acuerdo en el plazo establecido, el asunto será sometido a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña y en caso de que ante este organismo no se llegue a un acuerdo o consenso, ambas partes actuarán de acuerdo con lo previsto por la Ley.

Artículo 31. *Comisión Paritaria*

1. Se establece para la vigilancia e interpretación y cumplimiento que se deriven de la aplicación del Convenio una Comisión Paritaria que estará formada por 4 miembros, 2 de la dirección de FIT y 2 por parte de la representación legal de los trabajadores.

La Comisión Paritaria deberá reunirse al menos 1 vez al año, o cuando así lo soliciten uno de sus miembros para resolver las cuestiones que se planteen a la misma y deberá resolver en el plazo de 4 meses desde la evacuación de las consultas o procedimientos a éstos sometidos, salvo casos de urgencia, como son los derivados del artículo 30 bis de inaplicación en cuyo caso deberán resolver en un plazo máximo de 7 días.

2. Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

a) Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en aplicación e interpretación del presente Convenio de acuerdo con la legislación vigente.
b) Interpretación del Convenio, siendo sus resoluciones, previa publicación mencionada en el Boletín Oficial del Estado, vinculantes para ambas partes.
c) Arbitraje de las cuestiones que se sometan a consideración si las partes discordantes lo solicitan expresamente y la Comisión acepta la función arbitral por ser de su competencia.
d) Arbitraje de los problemas o conflictos que les sean sometidos por las partes en la interpretación del Convenio.
e) Vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.
f) Estudio y desarrollo de la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo.

3. Los acuerdos de la Comisión Paritaria, sobre cualquier tema de su competencia deberán ser aprobados por la mayoría de sus miembros y serán recurribles ante la jurisdicción social.

4. En caso de no alcanzar acuerdo, la discrepancia se someterá a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos de mediación y arbitraje previstos en el Tribunal Laboral de Cataluña. El arbitraje sólo será posible cuando ambas partes de mutuo acuerdo lo soliciten por escrito.

Artículo 32. *Compensación y absorción*

Las condiciones pactadas en este Convenio absorben y compensan en su totalidad las que anteriormente rigieran por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por las empresas (mediante mejoras voluntarias, sueldos o salarios, primas o pluses fijos o variables, gratificaciones o beneficios voluntarios o conceptos equivalente o análogos), o por imperativo legal.

Habida cuenta la naturaleza del Convenio de las condiciones que aquí se establecen, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica sí, globalmente considerados y en cómputo anual, superan el nivel total de éste, en caso contrario serán absorbidos por las mejoras pactadas.

Artículo 33. *Género neutro*

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

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 25-4-2018 | CVE 2018016083 | Pàg. 16-32 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 34. *Horas extraordinarias*

Se consideran horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada diaria de trabajo.

Dichas horas a elección del trabajador/a, se podrán compensar en descanso o mediante su abono, que en ningún caso podrá ser inferior al resultado de la suma de las cantidades, también anuales, que el Convenio establece para cada puesto de trabajo en concepto de salario base, plus de higiene, y antigüedad, entre las horas anuales pactadas en el Convenio.

Artículo 35. *Trabajo nocturno*

Se considera trabajo nocturno lo contemplado para esta situación en el artículo 36 del Estatuto de los trabajadores/as, considerando dicho trabajo el realizado entre las 22.00 horas de la noche y las 06.00 horas de la mañana.

El trabajo nocturno tendrá una retribución específica que se determinará por acuerdo entre la representación de los trabajadores/as y la empresa, y en caso de que no exista, por acuerdo entre las partes y en caso de que no exista acuerdo entre las partes, este Convenio marca la retribución correspondiente al 15% sobre el salario base, teniendo en cuenta las horas trabajadas en dicho horario.

Se exceptúan de esta consideración atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

Artículo 36. *Régimen disciplinario*

1. Régimen de faltas y sanciones

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

La enumeración de los diferentes tipos de faltas es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, las cuales serán calificadas según la analogía que guarden con aquéllas.

2. Graduación de las faltas

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia y circunstancias concurrentes en leves, graves y muy graves.

2.1 Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) Hasta 3 faltas de puntualidad en 1 mes sin causa justificada.

b) Faltar al trabajo 1 día al mes, sin causa justificada.

c) No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo, salvo imposibilidad de hacerlo.

d) El abandono del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aun por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a las personas, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.

e) Negligencia en el desarrollo del trabajo encomendado y en la conservación del material, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a las personas.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 25-4-2018 | CVE 2018016083 | Pàg. 17-32 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

f) No comunicar a la empresa cualquier variación en su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual, familiares a cargo, etc.

g) La falta de aseo o limpieza personal.

h) Las discusiones, tanto entre trabajadores como con sus superiores, siempre que ello se produzca por cualquier motivo, dentro de la jornada de laboral.

i) La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.

j) Encontrarse en el centro de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral, siempre que no haya una causa justificada.

k) La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio a la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros; incluyendo cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.

l) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, intranet, Internet, ordenadores, escáneres, carpetas de red, fotocopiadoras, entre otros) para fines particulares y distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, dentro de su jornada de trabajo, a no ser que se cuente con la autorización oportuna.

m) No comunicar a la empresa el mismo día o en los 2 días siguientes, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.

2.2 Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) Más de 3 faltas de puntualidad en 1 mes, sin causa justificada.

b) Faltar 2 días al trabajo durante 1 mes, sin causa que lo justifique.

c) Las faltas de respeto graves, o discusiones que produjesen escándalos o alborotos.

d) El incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como la no utilización de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

e) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores.

f) Cualquier alteración o falsificación de datos personales, laborales o de salud relativos al propio trabajador o a sus compañeros.

g) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

h) El abuso de autoridad de los mandos hacia el conjunto de trabajadores.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 25-4-2018 | CVE 2018016083 | Pàg. 18-32 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

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

j) Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él.

k) 2 faltas leves por la utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, intranet, Internet, ordenadores, escáneres, carpetas de red, fotocopiadoras, entre otros) para fines particulares y distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, dentro de su jornada de trabajo, a no ser que se cuente con la autorización oportuna.

l) Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia o estupefaciente que repercuta negativa o peligrosamente, en el trabajo.

m) No comunicar a la empresa en los 3 días siguientes, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.

n) La reincidencia de 3 faltas leves, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

2.3 Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de 10 faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de 3 meses o de 20, durante 6 meses.

b) Faltar al trabajo 3 días en 1 mes, sin causa o motivo que lo justifique.

c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.

d) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal y/o pactado.

e) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos con mala fe en herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.

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

g) Proporcionar datos reservados del centro de trabajo o de la empresa, o de personas de la misma, sin la debida autorización para ello

h) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a las personas dentro del ámbito del trabajo, así como el abuso de autoridad.

i) El incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de grave accidente laboral, perjuicio a las personas, daños a la empresa.

j) La negativa al uso de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.

k) La desobediencia continuada o persistente.

l) Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 25-4-2018 | CVE 2018016083 | Pàg. 19-32 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

m) La imprudencia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado, y en la conservación del material, cuando ello implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria u otro perjuicio grave de consideración a la empresa.

n) Hallarse en estado de embriaguez o bajo los efectos del consumo de drogas o estupefacientes de forma reiterada durante el cumplimiento del trabajo.

o) Fumar o encender cerillas, mecheros o cualquier otro aparato análogo, siempre y cuando esté prohibido y señalizado por razones de seguridad.

p) La reiteración en más de 3 veces por la utilización de los medíos informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, intranet, Internet, ordenadores, escáneres, carpetas de red, fotocopiadoras, entre otros) para fines particulares y distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, dentro de su jornada de trabajo, a no ser que se cuente con la autorización oportuna.

q) La reincidencia de 3 faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que tenga lugar dentro de los 12 meses siguientes a la fecha de la primera, que haya sido objeto de sanción por escrito.

3. Prescripción de las infracciones y faltas

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días, y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

4. Sanciones. Aplicación

Las sanciones que las empresas podrán imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

Por faltas leves:

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

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 60 días.
Despido.

5. Procedimiento sancionador

La dirección de la empresa, podrá sancionar disciplinariamente a sus trabajadores, observando en todo caso las disposiciones en vigor.

De las sanciones que la empresa pueda imponer se dará traslado por escrito al interesado, siendo necesario indicar que en la misma se debe hacer constar la fecha y los hechos que la motivan, teniendo éste a su vez derecho a ser oído, previamente a la imposición de la sanción en las faltas muy graves.

Copia de dicha comunicación, en el caso de las graves o muy graves, se dará conocimiento por escrito, por cualquier medio, incluidos los electrónicos (correo electrónico, sms, fax, intranet, etc.), a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere, en el plazo de 5 días.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 25-4-2018 | CVE 2018016083 | Pàg. 20-32 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

ANEXO I

DEFINICIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

La definición de los siguientes puestos de trabajo o funciones que a cada uno de ellos corresponde es la siguiente:

A) Grupo profesional personal directivo:

- Director/a gerente:

Es el empleado/a que, en las empresas que por su volumen lo requieran, tiene capacidad para actuar con plenos poderes y responsabilidad para resolver el tráfico y gestión ordinaria de la empresa, actuando a las órdenes directas del Patronato o del consejo de administración.

- Director/a o jefe de área o departamento:

Es el empleado/a que, teniendo o no firma y poderes de la empresa, tiene a su cargo a todo el personal de gestión, obrero y subalterno, desempeñando específicamente funciones ejecutivas y administrativas.

B) Grupo profesional administración:

- Jefe/a de primera:

Es el empleado/a, provisto de poder o no, que lleva la responsabilidad de la oficina o de más de una sección o dependencia, estando encargado de imprimirles unidad.

- Oficial/a de primera:

Es el empleado/a administrativo con un servicio determinado a su cargo, dentro del cual ejerce iniciativas y posee responsabilidades con o sin otros empleado/as a sus órdenes.

- Oficial/a de segunda:

Es el empleado/a que, con iniciativa y responsabilidad restringida, efectúa funciones administrativas para las que sea requerido por el jefe del que dependa.

- Auxiliar administrativo/a:

Se considerará como tal al empleado/a que sin iniciativa ni responsabilidad, se dedique dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquellas, se incluye las funciones de telefonista y recepcionista.

- Aspirante/a:

Se entenderá por aspirante al empleado/a que, dentro de la edad de 16 a 18 años, trabaje en labores propias de oficina, dispuesto a iniciarse en las funciones peculiares de ésta.

C) Grupo profesional personal de formación-inserción-prospección:

- Formador/a:

Es el trabajador/a que reuniendo los conocimientos necesarios y titulación, impartiera su actividad como docente, capacitando a las personas mediante un proceso de enseñanza.

- Insertor/a:

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 25-4-2018 | CVE 2018016083 | Pàg. 21-32 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Es el trabajador/a que reuniendo los conocimientos necesarios, y titulación, ofrecen estrategias orientadas a favorecer la integración laboral de las personas desocupadas.

- Prospector/a:

Es el trabajador/a que reuniendo los conocimientos necesarios y titulación, ejecuta el proceso de aproximación entre las persones participantes en proyectos de ocupación y el tejido empresarial, en el marco del proceso de intermediación entre la oferta y la demanda de trabajo.

D) Grupo profesional personal de actividades para la inserción (producción y talleres):

Subgrupo D1:

- Encargado/a general:

Es el trabajador/a que, en las empresas que por su volumen así lo requieran, y con 2 o más encargados a sus órdenes, actúa por delegación de la empresa en las funciones que ésta le encomiende, especialmente de confianza, con jurisdicción y mando sobre el personal a sus órdenes.

- Encargado/a:

Es el trabajador/a que, a las órdenes directas de la dirección de la empresa o del encargado general, si existiera, actúa al frente de una o más secciones, con jurisdicción y mando sobre el personal a sus órdenes dentro de su área o taller.

- Cocinero/a:

Realizar de manera cualificada, autónoma y responsable, la preparación, aderezo y presentación de platos de uso en la cocina. Preparar, cocinar y presentar los productos de uso culinario. Colaborar en el montaje, servicio y desmontaje de bufetes. Revisar y controlar el material de uso en la cocina, comunicando cualquier incidencia al respecto. Colaborar en la planificación de menús y cartas. Colabora en la gestión de costes e inventarios, así como en las compras. Controlar y cuidar de la conservación y aprovechamientos de los productos puestos a disposición. Actúa al frente de una o más secciones, con jurisdicción y mando sobre el personal a sus órdenes dentro de su área o taller.

- Oficial/a:

Son aquellos operarios/as que ejecutan trabajos cualificados de su especialidad que exijan una habilidad y conocimiento profesional específico de la materia, adquirida por una larga práctica o por el aprendizaje metódico, equivalente al grado de oficialía en los centros de formación profesional. Realizará las funciones propias de su especialidad con espíritu de iniciativa y responsabilidad, pudiendo tener a sus órdenes peones, ayudantes o especialistas. En esta categoría profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables: oficial/a selección ropa, oficial/a ventas, oficial/a limpieza, oficial/a de gestión residuos, oficial/a almacén, oficial/a mantenimiento, oficial/a de obra y reformas, oficial/a de jardinería, oficial/a de forestal, oficial/a agropecuario, etc.

- Coordinador/a de sala:

Realiza de manera cualificada funciones de dirección, planificación, organización y control del restaurante/bar/cafetería. Organiza, dirige y coordina el trabajo del personal a su cargo. Dirige, planifica y realiza el conjunto de actividades de su área. Gestiona y participa en la facturación, cobro, cuadre y liquidación de la recaudación. Realiza inventarios y controles de materiales, mercancías, etcétera, de uso en el departamento de su responsabilidad. Hace las propuestas de pedidos de mercancías y realiza los pedidos si

así se le encomienda. Realiza las tareas de atención al cliente específicas del servicio. Participa en la formación del personal a su cargo.

- Conductor/a de 1ª:

Es aquel trabajador/a que, ha sido contratado para conducir un vehículo de la categoría e, d, y/o e disponiendo de los carnés correspondientes. Podrá desarrollar otros trabajos de especialista cuando las necesidades de la empresa lo requieran.

- Conductor/a especialista:

Es aquel trabajador/a que, habiendo sido contratado para conducir un vehículo, podrá desarrollar otros trabajos de especialista cuando las necesidades de la empresa lo requieran.

- Carretillero/a especialista:

Es aquel especialista que manejen equipos autopropulsados eléctricos, diésel o gas (carretillas, toros, palas cargadoras o traspálelas mecánicas) de manera habitual.

- Maquinista especialista:

Es el operario/a que, atendiendo a su adecuado mantenimiento y conservación, maneja y controla maquinaria fija (prensa, fragmentadora y compactadoras), así como el que maneja grúas cargadoras, tanto fijas como móviles, con pulpo o electroimán, pudiendo desarrollar otros trabajos de especialista cuan las necesidades de la empresa lo requieran.

Subgrupo D2:

- Especialista:

Son los operarios/as, mayores de 18 años, que tienen la capacidad y los conocimientos de la materia suficientes para realizar trabajos específicos de su oficio, sin perjuicio de que puedan realizar otros trabajos comunes, con responsabilidad directa de su ejecución. Tendrán esta clasificación aquellos trabajadores que manejen máquinas propias de la especialidad. En esta categoría profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables: especialista selección ropa, especialista almacén, especialista limpieza, especialista obra y reformas, especialista pintura, especialista mantenimiento, especialista en gestión de residuos, dependientes/as de tienda, especialista de jardinería, especialista de forestal, especialista agropecuario, etc.

- Camarero/a:

Ejecuta de manera cualificada, autónoma y responsable, el servicio y venta de alimentos y bebidas. Prepara las áreas de trabajo para el servicio. Realiza la atención directa al cliente para el consumo de bebidas y comidas. Elabora para consumo viandas sencillas. Transporta útiles y enseres necesarios para el servicio. Controla y revisa mercancías y objetos de uso de la sección. Colabora en el montaje, servicio y desmontaje de bufetes. Realiza trabajos a la vista del cliente tales como flambear, cortar, trinchas, desespinar, etc. Colabora con el jefe de comedor en la preparación y desarrollo de acontecimientos especiales. Podrá coordinar y supervisar los cometidos propios de la actividad de su área. Informa y aconseja al cliente sobre la composición y confección de los distintos productos a su disposición. Podrá atender reclamaciones de clientes. Facturación y cobro al cliente.

- Ayudante/a cocina:

Participar con alguna autonomía y responsabilidad en las elaboraciones de cocina bajo supervisión. Realizar las preparaciones básicas, así como cualquier otra relacionada con las elaboraciones culinarias que le sean encomendadas. Preparar platos para los que haya recibido oportuno adiestramiento. Realizar las funciones del servicio en

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 25-4-2018 | CVE 2018016083 | Pàg. 23-32 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

elaboraciones de cocina bajo la supervisión y directrices emanadas directamente del responsable de cocina. Realizar las tareas derivadas del perfil de la ocupación.

- Ayudante/a sala:

Participar con alguna autonomía y responsabilidad en el servicio y venta de alimentos y bebidas. Realizar labores auxiliares. Conservar adecuadamente su zona y utensilios de trabajo. Preparar áreas de trabajo para el servicio. Colaborar en el servicio al cliente. Preparar el montaje del servicio, mesa, tableros para banquetes o convenciones, sillas, aparadores o cualquier otro mobiliario o enseres de uso común en salones, restaurantes, cafetería o bares. Realizar las funciones del servicio en restaurante bajo la supervisión y directrices emanadas directamente de su superior. Realizar las tareas derivadas del perfil de la ocupación. Colaborar en la facturación y cobro al cliente.

- Ayudante/a tienda:

Es el trabajador/a, con experiencia en dicha categoría, cuya función es la de efectuar y concretar las ventas. Para dicho cometido deberá tener conocimientos básicos de los artículos que expenda, con el fin de orientar al cliente. Asimismo, deberá llevar a cabo todas las funciones complementarias relacionadas con las ventas, tales como la reposición de productos en las estanterías y vitrinas, así como la solicitud de los mismos al almacén cuando ello sea necesario y colaborar en la facturación y cobro al cliente.

- Peón/a:

Es el trabajador/a, mayor de 18 años, que ejecuta labores consistentes exclusivamente en la aportación de su esfuerzo físico, sin otra condición que prestar la debida atención y la voluntad de llevar a cabo aquello que le sea ordenado en su área o taller. En esta categoría profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables: peón/a selección ropa, mozo/a almacén, ayudante/a de chofer, ayudante/a tienda, peón/a gestión de residuos, peón/a limpieza, peón/a mantenimiento, peón/a de obra y reformas, peón/a pintura, peón/a de jardinería, peón/a de forestal, peón/a agropecuario, etc.

- Aprendiz/a:

Es el trabajador/a, menor de 18 años y mayor de 16, que realiza funciones similares a las del peón/a, compatibles con su edad.

E) Grupo usuario/a de inserción laboral:

- Usuario/a de inserción:

Es el trabajador/a en situación o riesgo de exclusión social derivado por los servicios sociales municipales, autonómicos o de Cáritas Diocesana y que a partir de un diagnóstico inicial se le establece un itinerario de inserción socio laboral y que realizará las labores definidas en el mismo y propias del lugar a ocupar.

Continúa en la página siguiente

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 25-4-2018 | CVE 2018016083 | Pàg. 24-32 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

ANEXO II

TABLA SALARIAL 2017

Grupo profesional	Salario base mensual	Plus higiene mensual	Total mensual	Total anual
A) Personal de dirección				
Director/a gerente	1.356,88	203,53	1.560,41	22.795,56
Director/a o jefe de área o departamento	1.221,46	183,22	1.404,68	20.520,54
B) Personal de administración				
Jefe/a primera	1.068,79	160,32	1.229,11	17.955,69
Oficial/a de primera	917,46	137,62	1.055,08	15.413,34
Oficial/a de segunda	847,60	127,14	974,74	14.239,68
Auxiliar administrativo/a	787,03	118,05	905,08	13.222,05
Aspirante/a	589,75	88,46	678,21	9.907,89
C) Personal de formación-inserción				
Formador/a	917,46	137,62	1.055,08	15.413,34
Insertor/a	917,46	137,62	1.055,08	15.413,34
Prospector/a	917,46	137,62	1.055,08	15.413,34
D) Personal de actividades para la inserción (producción y talleres)				
Encargado/a general	1.068,79	160,32	1.229,11	17.955,69
Encargado/a	972,77	145,92	1.118,69	16.342,59
Cocinero/a	972,77	145,92	1.118,69	16.342,59
Conductor de 1ª	917,49	137,62	1.055,11	15.413,79
Conductor/a especialista	865,72	129,86	995,58	14.544,12
Carretillero/a especialista	865,72	129,876	995,58	14.544,12
Maquinista especialista	865,72	129,86	995,58	14.544,12
Oficial/a	865,72	129,86	995,58	14.544,12
Coordinador/a de Sala	865,72	129,86	995,58	14.544,12
Camarero/a	810,60	121,59	932,19	13.618,08
Especialista	810,60	121,59	932,19	13.618,08
Ayudante/a tienda	787,03	118,08	932,19	13.222,05
Ayudante/a cocina	787,03	118,08	905,08	13.222,05
Ayudante/a sala	787,03	118,05	905,08	13.222,05
Peón/a	787,03	118,05	905,08	13.222,05
Aprendiz/a	654,75	98,21	752,96	10.999,77
E) Usuario/a inserción				
Usuario/a de inserción	707,70	106,16	813,86	11.181,72

Nota: Todas las cantidades anteriormente establecidas se refieren a euros. El total mensual está referido a las pagas ordinarias. El total anual incluye las pagas ordinarias y las extraordinarias.

El plus de higiene se calcula como un 15% del salario base.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 25-4-2018 | CVE 2018016083 | Pàg. 25-32 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

ANEXO III

DURACIÓN CONTRATOS TEMPORALES

- Contrato para la formación y aprendizaje:

Se establece que la duración mínima del contrato para la formación y el aprendizaje será de 6 meses y la duración máxima de 3 años.

- Contrato en prácticas:

Se establece que la duración mínima del contrato en prácticas será de 6 meses y la duración máxima de 2 años.

- Contrato obra y servicio determinado:

Será la duración de tiempo que exigido para la realización de la obra o servicio que da origen al contrato y con un límite de 3 años.

ANEXO IV

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN, PREVENCIÓN, DETENCIÓN Y RESOLUCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y DE ACOSO POR RAZONES DE SEXO QUE SE PUEDAN PRODUCIR EN FORMACIÓ I TREBALL.

1. Introducción

El Protocolo de Formació i Treball, que reúne en un solo documento las actuaciones para prevenir, detectar y resolver las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que se puedan producir en la organización, también representa un compromiso de la empresa para la erradicación total de estas conductas y para garantizar la salud de las personas que han sufrido estas situaciones.

Este Protocolo pretende ser una herramienta para aclarar actuaciones y responsabilidades de los órganos que tienen que intervenir en la resolución de estas situaciones y que asegura la pluralidad de intervenciones para garantizar un tratamiento técnico adecuado en la valoración de cada una de las actuaciones, respetando la metodología más apropiada en cada caso de acuerdo con los principios generales de este Protocolo.

La Ley de Prevención de riesgos laborales recoge los principios generales que tienen que inspirar la acción preventiva de las organizaciones, de los cuales se puede destacar el de planificar la prevención, con la investigación de un conjunto coherente que integre la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

El Reglamento de los servicios de prevención, expresa que la prevención de riesgos laborales, como actuación que hay que desarrollar en el seno de la empresa, se tiene que integrar en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que este trabajo se haga, como en la línea jerárquica de la empresa, incluyendo todos los niveles.

El Estatuto de los trabajadores, recoge los derechos laborales a no ser discriminados, a la integridad física, a una política adecuada de seguridad e higiene, y al respecto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluyendo la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

La Ley del Derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, recoge, entre otros, los conceptos de violencia en el ámbito laboral, de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, integrados en este Protocolo.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 25-4-2018 | CVE 2018016083 | Pàg. 26-32 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

La Ley para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, hace referencia, a la discriminación directa e indirecta; al acoso sexual y por razón de sexo; a la discriminación por embarazo y maternidad; a la indemnidad ante las represalias; a las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias; a las acciones positivas; a la tutela judicial efectiva, y que regula la prueba y que especifica que en actuaciones discriminatorias por razón de sexo corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y en su proporcionalidad. También, hace mención al protocolo de actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

La Ley general de la Seguridad Social, establece los conceptos de accidente de trabajo, de enfermedad profesional y de accidente no laboral y enfermedad común.

En el artículo 10 Igualdad. Convenio colectivo del grupo FiT:

De oportunidades:

Las partes afectadas por este Convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado español.

Efectiva de mujeres y hombres:

Este compromiso comporta remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo del mismo valor la misma retribución, satisfecha directamente o indirectamente, y cualquier que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producir ninguna discriminación por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y acoso por razón de sexo:

La Ley orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, dando un paso más allá del que estipula el Estatuto de los trabajadores y la Ley de Prevención de riesgos laborales establece en su artículo 48, la necesidad que las empresas promuevan condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, laboral y el acoso por razón de sexo, así como el arbitraje de procedimientos específicos para su prevención y para dar curso a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objete del mismo.

La responsabilidad y voluntad de Formació i Treball de prevenir y actuar ante el acoso sexual y por razón de sexo a la organización han traído a la necesidad de elaborar este Protocolo.

2. Contenido del Protocolo

2.1. Definiciones:

El acoso es una forma de violencia, una conducta inadecuada y no deseada con connotaciones de origen étnico o racial, religioso, de edad, sexual o de orientación sexual, de discapacidad de una persona que tenga como objetivo o como consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidador, humillando y/u ofensivo.

El acoso sexual, según el art.7 de Ley orgánica 3/2007, es la situación en la cual se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal y/o físico de índole sexual, con el propósito que produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona,

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 25-4-2018 | CVE 2018016083 | Pàg. 27-32 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

especialmente cuando se crea un entorno intimidador, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

El acoso por razón de sexo, según el art. 7 de Ley orgánica 3/2007, es la situación en la cual se produce un comportamiento relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidador, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

El acoso constituye una forma de abuso que presenta diferentes modalidades, determinadas por el vínculo que existe entre la persona acosadora y la persona acosada y de los niveles organizativos afectados:

Acoso horizontal: Presión ejercida por uno trabajador/a o un grupo de trabajadores/as sobre uno de sus compañeros o de sus compañeras.

Acoso vertical descendente: Presión ejercida por una persona con superioridad jerárquica sobre una o más personas trabajadoras.

Acoso vertical ascendiente: Presión ejercida por uno trabajador/a o un grupo de trabajadores/as sobre una persona con superioridad jerárquica.

Hay que tener en cuenta que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, a pesar de que tienen elementos en común, no se tienen que confundir porque mientras que el acoso sexual es un acoso con un componente de carácter sexual, el acoso por razón de sexo tiene que ver con discriminaciones relacionadas con el sexo y/o género de la persona, es decir, discriminaciones por el hecho de ser mujer u hombre.

3. Ámbito de la protección

A fin y efecto de calificar de “laboral” un acoso sexual o de acoso por razón de sexo y, por lo tanto, de establecer el ámbito de aplicación de este Protocolo, hay que tener en cuenta que los límites del entorno laboral no están determinados ni por el lugar físico, ni por la jornada laboral, ni por la forma de vinculación jurídica con la organización.

Las disposiciones de este Protocolo se tienen que aplicar a los trabajadores/as, alumnos/as, voluntarios/as y autónomos/as de Formació i Treball y también a las personas que no formen parte de la organización pero que se relacionan por razón de su trabajo: proveedores/as, personas de otras empresas que presten sus servicios en Formació i Treball. Así mismo, las situaciones pueden producirse en cualquier lugar o momento en el cual las personas se encuentren por razones profesionales o laborales, incluyendo viajes, jornadas de formación, reuniones o actas sociales de la organización.

La cuestión relevante, a la hora de marcar el ámbito de protección de este Protocolo, es la relación de oportunidad entre el acoso y el trabajo: este no se habría producido si la persona no hubiera prestado sus servicios a la organización.

3.1. Comunicación

La comunicación de un caso de acoso sexual o por razón de sexo tiene que realizarse por escrito, ya sea por la persona afectada en todos los casos FiT garantiza la más estricta confidencialidad.

También estarían obligadas a hacer la comunicación las personas que tengan conocimientos fehacientes de casos de acoso en el ámbito de FiT.

4. Obligaciones y orientaciones

4.1 De la dirección de la empresa

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 25-4-2018 | CVE 2018016083 | Pàg. 28-32 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

La empresa tiene la plena responsabilidad de garantizar el derecho de todas las personas a un entorno a trabajo saludable, la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y establecer procedimientos para su prevención y sanción (Ley orgánica 3/2007, art.48).

Es obligación de todas las personas con responsabilidad de dirección:

- Tratar a todo el mundo con respeto y educación, y evitar cualquier comportamiento o actitud que pueda ser ofensiva, molesta o discriminatoria.
- Garantizar el desempeño y el seguimiento de las orientaciones y de los principios que establece el Protocolo.
- Responder adecuadamente a cualquier persona que comunique una queja.
- Informar o investigar rigurosamente las quejas y/o denuncias.
- Hacer un seguimiento de la situación después de la queja.
- Mantener la confidencialidad de los casos.

4.2 De la representación legal de los trabajadores

La representación del personal tiene la responsabilidad de contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo al trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras ante estos hechos y la información a la dirección de la empresa de las conductas o los comportamientos de que tengan conocimiento y que los puedan propiciar (art. 42.2).

Es obligación de las personas representantes de las trabajadoras y de los trabajadores:

- Implicarse en la definición de la política de la organización contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Contribuir a la prevención creando una mayor cultura y sensibilidad sobre este tema.
- Establecer mecanismos y procedimientos para conocer el alcance de estos comportamientos: contribuir a la detección de situaciones de riesgo.
- Actuar como garante de los procesos y de los compromisos establecidos velando por la aplicación de este Protocolo.
- Garantizar que no habrá represalias hacia las personas trabajadoras que se acojan o participen en actuaciones contra conductas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.
- Garantizar el deber de confidencialidad.

4.3 De las personas trabajadoras

Los trabajadores y trabajadoras tienen un papel clave para crear un entorno laboral en el cual el acoso sexual y el acoso por razón de sexo sean inaceptables. Pueden contribuir a prevenirlo desde su sensibilidad sobre el tema, así como garantizar unos estándares de conducta propia y hacia los otros que no sean ofensivos.

Son obligaciones y derechos de las personas trabajadoras:

- El derecho a uno en torno a trabajo saludable y a no sufrir ni acoso sexual ni acoso por razón de sexo.
- La obligación de tratar a los otros con respeto y de no asediar sexualmente ni asediar por razón de sexo.
- La obligación de no ignorar estas situaciones.
- La obligación de informar de las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo de que se tenga conocimiento.
- La obligación de cooperar en la investigación de una denuncia interna de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.
- El deber de confidencialidad.

5. Abordaje del acoso a la organización

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 25-4-2018 | CVE 2018016083 | Pàg. 29-32 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

5.1 Orientaciones prácticas ante una situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo

- A la persona que lo sufre:

La persona que considera que está sufriendo una situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo tiene que comunicarlo tal como se establece en este Protocolo.

Previamente puede dirigirse directamente a la persona autora de los hechos: acción directa, hablando directamente con la persona que está provocando la situación, dejando bien claro el rechazo a las pretensiones, situaciones y actitudes que consideran ofensivas, siempre que la situación lo permita.

Utilizar las vías internas de protección y resolución contenidas en este Protocolo, dirigiéndose a las personas de referencia del protocolo mediante un correo electrónico a:

protocol.assetjament@formacioitreball.org

También os podéis dirigir a cualquier de las personas de referencia del Protocolo: (Ver documento original)

- A la persona testigo o personas testigos:

Colaborar en todo el que sea necesario una vez abierto el proceso de aclaración de los hechos.

5.2 Persona de referencia

La organización, tiene que designar la persona o las personas asesoras o de referencia. Que es la misma que recibe las denuncias a la dirección de e-mail creado exclusivamente.

Las funciones de esta persona o personas de referencia son las siguientes:

Poner en marcha el proceso elaborado en este Protocolo.

5.3 Vías de resolución y respuesta interna a la organización

Presentación de queja y demanda de asistencia a la persona de referencia.

Formulación de una queja.

Comunicación de los hechos tan pronto como sea posible al e-mail indicado.

Análisis de los hechos: recogida de información

Una vez recibida la queja, la persona o personas de referencia se tendrán que entrevistar con la persona que considera que ha sido o que es objeto de una situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo para:

Obtener una primera aproximación del caso (valorar el origen del conflicto y valorar el riesgo al cual puede estar expuesta la persona asediada), y en función de las conclusiones poner en marcha el Protocolo de actuación para evitar que se pueda repetir una situación de acoso o para poner fin a las mismas.

Resolución

La resolución de una queja si esta se confirma por acoso sexual o por acoso por razón de sexo implica:

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 25-4-2018 | CVE 2018016083 | Pàg. 30-32 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Garantizar que ha finalizado el acoso sobre esta persona.

Informar de la decisión: dirigir por escrito a la persona asediada y a la persona que ha cometido la ofensa la resolución del problema.

Tomar medidas para evitar otros casos de acoso (hacer un seguimiento de la persona que ha realizado el acoso).

Registrar los hechos sucedidos.

Hacer un seguimiento de la persona afectada para garantizar que no se han tomado represalias y para determinar si se tiene que tomar alguno otro tipo de medida. Valorar la posibilidad de un cambio de puesto de trabajo del acosador o de la persona afectada (siempre que haya acuerdo con ella), pedir asesoramiento externo si hace falta, etc.

5.4 Medidas cautelares

Si hace falta se tiene que prever medidas para separar la persona asediada de la acosadora.

5.5 Evaluar las pruebas y tomar decisiones

A la vista del informe escrito del órgano específico de instrucción, la Fundació Formació i Treball tiene que dictar la resolución correspondiente. Si en la resolución los hechos se califican de acoso sexual o acoso por razón de sexo se tendrán que incluir las medidas disciplinarias correspondientes.

En todo caso, se tendrá que informar a las partes del resultado del proceso.

5.6 Resolución y sanciones

El acoso sexual o acoso por razón de sexo pueden ser valorados como falta muy grave, que puede ser sancionado incluso con el despido disciplinario.

El acoso sexual de intercambio o vertical es una falta muy grave, porque hay una gran parte de indefensión de la persona asediada y un abuso de poder o autoridad por parte de la persona acosadora.

Las conductas de represalia contra una persona que ha presentado una queja o una denuncia interna de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, o contra una persona que ha colaborado en la investigación, constituyen una falta muy grave.

6. Seguimiento del Protocolo

Se llevará a cabo la creación de una Comisión de Seguimiento Paritaria, formado por 1 miembro de la dirección, 1 miembro del Comité de Empresa y 1 miembro del servicio de prevención.

Las funciones de la Comisión de Seguimiento serán:

Reunirse anualmente para revisar las denuncias de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo, y su resolución.

Elaborar un informe para asegurar la eficacia y funcionalidad del protocolo y adaptarlo si se considera necesario.

7. Publicación del Protocolo: medidas de información, sensibilización y formación a la organización

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 25-4-2018 | CVE 2018016083 | Pàg. 31-32 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

La publicación del Protocolo pactado es necesaria para que puedan tener conocimiento todas las personas que trabajan en la Fundació Formació i Treball.

El trabajo de prevención sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, más allá de la realización de un protocolo, hace falta que responda a una política global de prevención como medida de igualdad pactada con la representación de los trabajadores.

La sensibilización verso todas las personas de la Fundació Formació i Treball y la formación hacia los agentes sociales es una de las líneas más importantes de prevención. Los contenidos tienen que ser sobre igualdad entre mujeres y hombres e igualdad de género dado que son sobre las raíces de la discriminación sobre las que se tiene que actuar para poder prevenir.

8. Anexo: declaración institucional

La voluntad de Formació i Treball es conseguir un entorno de trabajo productivo, seguro y respetuoso para todas las personas de su organización. Todas las mujeres y los hombres de Formació i Treball tienen derecho que se respete su dignidad. Todas las mujeres y hombres de Formació i Treball tienen la obligación de tratar las personas con las cuales se relacionan por motivos laborales (clientes, proveedores/proveedoras, personal colaborador externo, etc.) con respeto, y de colaborar para que todo el mundo sea respetado.

De acuerdo con estos principios Formació i Treball declara que el acoso sexual y por razón de sexo no será permitido ni tolerado bajo ninguna circunstancia. No tienen que ser ignorados. Y serán sancionados con contundencia.

Para conseguir este propósito:

Formació i Treball pide que cada una de las personas de la organización, y especialmente aquellas con autoridad sobre otras, asuman sus responsabilidades:

- Evitando aquellas acciones, comportamientos o actitudes de naturaleza sexual, con connotaciones sexuales, por razón del sexo de una persona, que son o puedan resultar ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, hostiles o intimidadoras por alguien.

- Actuando de forma adecuada y solidaria ante estos comportamientos o situaciones, de acuerdo con las orientaciones que establece este Protocolo: no ignorándolos, no tolerándolos, no dejando que se repitan o se agraven, poniéndolos en conocimiento y pidiendo apoyo a las personas adecuadas, apoyando a aquellas personas que los puedan estar sufriendo.

Formació i Treball se compromete a:

- Difundir un protocolo y facilitar oportunidades de información y formación para todo su personal laboral y, en especial, el equipo directivo para contribuir a crear una mayor conciencia sobre este tema y el conocimiento de los derechos, obligaciones y responsabilidades de cada persona.
- Articular y dar a conocer las diferentes vías de resolución de estas situaciones dentro de Formació i Treball.
- Garantizar que todas las quejas y denuncias se tratarán rigurosamente y se tramitarán de forma justa, rápida y con confidencialidad.
- Garantizar que no se admitirán represalias hacia la persona asediada que presente queja o denuncia interna o hacia las personas que participen de alguna manera en el proceso de resolución. El Protocolo que acompaña esta declaración concreta que estos compromisos serán revisados periódicamente.

Barcelona, 23 de març de 2018
El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 25-4-2018 | CVE 2018016083 | Pàg. 32-32 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona