



RESOLUCIÓ de 7 de juny de 2018, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Servi Control Rubí, SL, per als anys 2018-2020 (codi de conveni núm. 08013772012005)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Servi Control Rubí, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 15 de març de 2018, 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 Servi Control Rubí, SL, per als anys 2018-2020 (codi de conveni núm. 08013772012005) 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.

CASTELLANO

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA SERVI CONTROL RUBÍ, SL, PARA LOS AÑOS 2018-2020

### Capítulo I **Extensión y eficacia**

#### Artículo 1. *Ámbito de aplicación*

El presente convenio colectivo establece las normas básicas de las relaciones laborales entre Servi Control Rubí, SL y sus trabajadores, cualquiera que sea su categoría.

#### Artículo 2. *Ámbito territorial*

El presente Convenio afecta a todos los centros de trabajo que ésta tiene comprendidos en el ámbito de la provincia de Barcelona.

#### Artículo 3. *Ámbito de aplicación personal*

Las condiciones de trabajo aquí reguladas afectarán a todos los trabajadores incluidos en los ámbitos funcional y territorial, excepto a quienes se encuentren comprendidos en las excepciones del artículo 1.3 del Estatuto los trabajadores.

Se excluyen entre otros:

- Los cargos de alta dirección, alto gobierno y alto consejo.
- El personal técnico al que se le encomiende algún servicio determinado, sin continuidad en el trabajo ni sujeción a jornada y que, por ello, no figure en la plantilla de la empresa.

- Las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, siempre que queden personalmente obligadas a responder del buen fin de la operación, asumiendo el riesgo y ventura de la misma.
- Los trabajadores autónomos sujetos a relación mercantil, con la empresa respectiva.

#### Artículo 4. *Ámbito temporal*

El presente convenio entrará en vigor en el momento que sea firmado por las partes, sea cual fuese su fecha de publicación oficial. Teniendo una vigencia de 3 años desde el 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2020.

#### Artículo 5. *Denuncia y revisión*

La denuncia donde se proponga la iniciación, de negociación, revisión o prórroga deberá efectuarse con una antelación mínima de 3 meses, respecto a la fecha de su vencimiento ante la autoridad laboral competente.

En el término máximo de 2 meses, desde la presentación de la denuncia, se entregará una plataforma razonada sobre los puntos de ésta y los puntos a negociar. Las negociaciones se iniciarán en los 13 días hábiles siguientes de la presentación de dicha plataforma razonada.

Si las negociaciones se alargan por un término que exceda de 6 meses, se entenderá que éste queda prorrogado hasta que finalicen las negociaciones.

En cada una de las presuntas prórrogas y con efectos de primeros de año que se trate, los salarios vigentes para la aplicación de este Convenio, deben sufrir el incremento de Índice de Precios al Consumo real del año anterior en la autonomía de Cataluña.

#### Artículo 6. *Garantía ad personam*

Se respetarán las situaciones personales que en conjunto sean más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio y que se deberían mantener estrictamente como "ad personam".

Las condiciones pactadas en este Convenio son absorbibles y compensables por cualquier mejora considerada en cómputo anual que la empresa haya concedido a los trabajadores.

Toda disposición de rango superior al presente Convenio que represente una mejora a favor de los trabajadores, y supere globalmente los acuerdos de este Convenio, será de aplicación en el presente Convenio a partir de su entrada en vigor.

#### Artículo 7. *Vinculación a la totalidad*

Las condiciones que se pactan, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, constituyen un conjunto unitario indivisible, aceptándose por las partes que lo suscriben que las obligaciones que recíprocamente contraen tienen una contraprestación equivalente con los derechos que adquieren, considerando todo ello en su conjunto y en cómputo anual, sin que por tanto los pactos que se formalicen puedan ser interpretados o aplicados en forma aislada y con independencia de los demás.

En el supuesto de que la jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anulase o invalidara alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien, si es necesaria una nueva, total o parcial renegociación del mismo.

Si se diera tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 30 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, a fin de resolver el problema planteado.

Si en el plazo de 90 días, a partir de la fecha de firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no llegaran a un acuerdo, se comprometen a fijar un calendario de reuniones para la negociación del Convenio en su totalidad.

#### Artículo 8. *Comisión Paritaria*

La Comisión Paritaria entenderá obligatoriamente y como trámite previo, de cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes, sobre cuestiones de interpretación de este Convenio, sin perjuicio de que, conocido el dictamen de la Comisión Paritaria, se puedan utilizar las vías administrativas y jurisdiccionales que correspondan.

1. Las funciones de la Comisión Paritaria serán:

- a) Las de mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que les sean sometidos.
- b) Las de interpretación y aplicación de los pactos.
- c) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

2. Los acuerdos que adopte la Comisión Paritaria en cuestiones de interés general se considerarán parte del presente Convenio colectivo y tendrán su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la autoridad laboral para su registro.

3. La Comisión Paritaria estará compuesta por 3 representantes de la parte social y por 3 representantes de la empresa.

4. Reglamento de funcionamiento:

a) Reuniones:

La Comisión Paritaria se reunirá:

Para el ejercicio de las funciones señaladas en el acuerdo precedente, apartados a) y b) cuando le sea requerida su intervención.

Para el caso de las funciones descritas en el apartado c) cada 6 meses.

b) Convocatoria:

La Comisión Paritaria será convocada por cualquiera de las partes firmantes, bastando para ello una comunicación escrita en el que se expresarán los puntos a tratar en el orden del día, así como la fecha propuesta.

La Comisión Paritaria se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, pero en ningún caso excederá de 30 días contados a partir del requerimiento.

Si cumplido este término la Comisión Paritaria no se hubiera reunido, se entenderá agotada la intervención de esta Comisión Paritaria, pudiendo el interesado ejercitar las acciones que considere pertinentes.

c) Quórum-asesores:

Se considerará válidamente constituida la Comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación. Las partes podrán acudir a las reuniones en compañía de asesores.

d) Validez de los acuerdos:

Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la

mayoría de cada representación. De cada reunión se levantará acta, que será firmada por quien haga de secretario y por un representante de cada parte.

e) Domicilio:

El domicilio de la Comisión se fija a efectos de notificaciones y convocatorias en el domicilio sito en Ctra. de Molins a Sabadell, km 13, nave 138 b, 08191 Rubí.

5. Obligatoriedad de someterse a la Comisión Paritaria:

Las partes se obligan a someter a la Comisión Paritaria todas las cuestiones de interés general que se susciten con carácter previo a la vía judicial o administrativa, sin perjuicio del ejercicio de los derechos individuales o colectivos.

## Capítulo II Organización del trabajo

### Artículo 9. *Dirección y control del trabajo*

La organización del trabajo en cada una de las secciones y dependencias de trabajo, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa y en su consecuencia tiene el deber de organizarse de manera que pueda alcanzar el máximo rendimiento en todos los aspectos: recursos humanos, materiales, productividad, calidad, etc. hasta el límite racional y científico que permitan los elementos de que dispone y la necesaria colaboración del personal para este fin.

Las facultades del empresario alcanzan, entre otras, a:

- a) Calificación del trabajo, según cualquiera de los sistemas internacionales admitidos.
- b) La exigencia de los rendimientos mínimos o habituales.
- c) La determinación del sistema para obtener unos rendimientos superiores a los habituales según se estime aconsejable a las necesidades generales de la empresa o específicas de determinado departamento, sección, o puesto de trabajo. Es potestativo el establecimiento de incentivos totales o parciales respecto al personal en cuanto a las tareas.
- d) La adjudicación del número de máquinas o de tareas necesarias para la saturación del puesto de trabajo de cara a la obtención del rendimiento normal.
- e) La exigencia de vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria y utillajes.
- f) La movilidad y redistribución del personal de la empresa, con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción respetándose la situación personal y el necesario período de adaptación, en aquellos casos que lo requieran.
- g) La regulación de la adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos tarifas a las condiciones que resulten del cambio de métodos operativos, o condiciones técnicas de las mismas.
- h) El personal afectado por cambios de organización del trabajo, que conlleven modificaciones en cantidades a devengar por sistemas de incentivos, mantendrá durante 3 meses, como mínimo el promedio de retribución de los 3 meses anteriores en este concepto.
- e) El mantenimiento de la organización del trabajo en los casos de disconformidad de los trabajadores, a través de sus representantes legales o, en su caso, en espera de la resolución de los organismos a quien corresponda.

- j) Establecer la fórmula para el cálculo del salario.
- k) Cualesquiera otras funciones análogas a las anteriores asignadas.

Las obligaciones del empresario son:

- a) Establecer los sistemas de trabajo de manera que puedan en lo posible ser realizados por los trabajadores en jornada normal.
- b) Poner en conocimiento de la representación legal de los trabajadores, con la máxima antelación posible, y con el propósito de modificar sustancialmente la organización del trabajo, las normas de valoración o sistemas de remuneración, aportando, para ello, el estudio con los datos base para la modificación propuesta.
- c) Limitar, como máximo a 10 semanas, la experimentación de nuevas normas o sistemas, referidos en el apartado anterior.

#### Artículo 10. *Deberes y derechos del trabajador*

1. El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro del general cometido de su competencia profesional. Entre ellas, el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas, lugar de trabajo y materiales del cliente que estén a su cargo durante la jornada de trabajo.
2. La prestación del trabajo vendrá determinada por lo establecido en el párrafo anterior y normalmente se limita al trabajo corriente Sin embargo, temporalmente y por necesidades urgentes de prevenir males o remediar accidentes o daños sufridos, deberá el trabajador prolongar su jornada de trabajo o realizar otros distintos de lo acordado, con obligación por parte del empresario de indemnizarle de acuerdo con la normativa aplicable al respecto.
3. El trabajador deberá dar cuenta inmediata a sus jefes directos de los impedimentos que observe en la realización de su trabajo, así como las faltas o defectos que advierta en los útiles, máquinas, herramientas o instalaciones relacionadas con su cometido, que a su vez deberá mantener en estado de funcionamiento y utilización, en lo que de él dependa.
4. Para la debida eficacia de la política de prevención de riesgos y accidentes a los trabajadores vienen obligados a utilizar los medios de protección que les facilite el empresario en cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente, como la asistencia a cursos de formación en materia de salud y riesgos laborales.
5. Como manifestación de los deberes generales de colaboración y buena fe que rigen la prestación del trabajo, el trabajador está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa.
6. Obtener, en compensación por su intervención en el proceso productivo, la remuneración pactada en jornada normal mediante el rendimiento habitual de sus tareas.
7. Ser consultados a través de sus representantes legales, de las decisiones relativas a la organización del trabajo, que supongan modificación sustancial en las condiciones de trabajo, clasificaciones y categorías profesionales.
8. Además de los derechos y garantías otorgadas por la legislación vigente, son facultades de los representantes legales de los trabajadores, conocer las tareas asignadas a los puestos de trabajo y la valoración de los mismos, en caso de disconformidad, formular ante las autoridades competentes las reclamaciones pertinentes.

#### Artículo 11. *Relaciones industriales*

Las empresas y la representación de los trabajadores, podrán constituir una Comisión de Trabajo que desarrolle las nuevas formas y cambios en el sistema organizativo, para abordar:

- a) Reformas de procedimientos y sistemas de trabajo (tiempo y horarios de trabajo).
- b) Calidad de vida laboral.
- c) La cooperación en el cambio de sistemas.
- d) La formación permanente.
- e) El desarrollo del nuevo papel de los equipos de trabajo.
- f) Nuevas formas de dirección.

### Capítulo III Cualificación profesional, definiciones, movilidad funcional y geográfica

#### Artículo 12. *Calificación profesional*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en los artículos siguientes, serán clasificados en grupos profesionales.

La nueva estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador, los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos profesionales establecidos en el presente Convenio.

La clasificación se realizará por interpretación y aplicación de los criterios generales y para las tareas básicas más representativas. En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional superior.

La clasificación no supondrá en ningún caso que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias, que serían básicas para puestos incluidos en grupos profesionales inferiores.

#### Artículo 13. *Grupos profesionales*

Los grupos profesionales en los centros de trabajo afectados por el presente Convenio serán los que a continuación se indican.

Tal clasificación es meramente enunciativa y no supone la obligatoriedad por parte de la empresa de tener provistas todas las plazas y grupos enumerados, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren. Los grupos profesionales, las definiciones de las categorías que se recogen en la tabla salarial por niveles del presente Convenio, según las funciones o actividades del personal dentro de la empresa, serán los siguientes:

##### Grupo 1. Personal directivo y técnico

- Director titulado
- Director titulado medio

##### Grupo 2. Prefecturas

- Jefe comercial
- Jefe de personal
- Jefe de zona
- Jefe administrativo
- Jefe de servicios

##### Grupo 3. Personal administrativo

- Oficial administrativo 1ª / 2ª

Auxiliar administrativo / telefonista

#### Grupo 4. Personal operativo

Auxiliar de servicios (verificación y control de instalaciones)  
Conductor  
Ordenanzas

#### Artículo 14. *Definición de los grupos profesionales*

Definición de factores que incluyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional.

- a) Autonomía: Deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.
- b) Mando: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta grado de supervisión, capacidad de relación, naturaleza del colectivo y número de personas sobre las que se ejerce el mando.
- c) Responsabilidad: Factor para cuya valoración deberá tener en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función como el grado de influencia e importancia de las consecuencias de la gestión.
- d) Conocimientos: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de estos conocimientos o experiencias.
- e) Iniciativa: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor sometimiento a directrices o normas para la ejecución de la función.
- f) Complejidad: Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Asimismo, deberá tenerse presente, al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la empresa o de la unidad productiva en la que se desarrolle la función, ya que influye decisivamente en la valoración de cada factor.

Funciones:

#### Grupo 1. Personal directivo

Director titulado / titulado medio: Es quien con título académico o amplia preparación teórico-práctica asume la dirección y responsabilidad de la empresa, programando y controlando el trabajo en todas sus fases.

Será director titulado el que asuma las funciones de mando relacionado directamente con la gestión de la empresa y dependiendo directamente de los órganos administrativos de la empresa.

Será titulado medio quien con título académico o amplia preparación teórico-práctica asume la dirección de algunos departamentos de la empresa dependiendo directamente del director titulado.

#### Grupo 2. Prefecturas

Todas las prefecturas: Es quien con título académico o amplia preparación teórico-práctica asume la jefatura de una de las áreas de la empresa, planificando,

programando y controlando.

### Grupo 3. Personal administrativo

Oficial administrativo 1ª / 2ª: Es el empleado que actúa bajo las órdenes de un jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado que requiere cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

Auxiliar administrativo: Es el empleado que dedica su actividad a tareas y operaciones administrativas elementales y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo, entre los que pueden estar incluidos los de telefonista-recepcionista.

### Grupo 4. Personal operativo

Auxiliar de servicios / controlador: Es el trabajador mayor de 18 años que realiza, con formación suficiente, uniformado o no con las prendas y distintivos que la empresa determine necesarios para la correcta prestación del servicio, tareas auxiliares en cualquier clase de inmuebles, tendentes a la recepción e información de los accesos, la comprobación de visitantes y orientación de los mismos, el control de entradas, documentos o el control del tráfico en zonas reservadas y de circulación restringida de interior de fábricas, plantas de producción de energía, grandes centros de procesos de datos y similares y otros servicios auxiliares similares, así como otros servicios del inmueble que preste sus servicios.

Conductor: Son los trabajadores que desarrollan su actividad como conductores de vehículos.

Ordenanzas: Es el trabajador que con elementos, conocimientos y responsabilidad, se le encomienda, a cargo de terceros, cobros, pagos, recepción y entrega de correspondencia y documentos, así como su clasificación y reparto.

### Artículo 15. *Trabajos en diferentes grupos profesionales*

La empresa podrá, por razones técnicas u organizativas, encomendar al trabajador funciones propias de un grupo profesional distinto al suyo, reintegrándose a su antiguo puesto de trabajo al finalizar la causa que originó el cambio.

La encomienda de trabajos a un grupo profesional superior no podrá exceder de 6 meses durante 1 año o de 8 durante 2, sin perjuicio de lo que en el Estatuto de los trabajadores se establezca respecto al régimen de ascensos, y salvo en los casos en los que el motivo de la decisión empresarial sea la sustitución por incapacidad temporal. La retribución, mientras se desarrollen estas funciones de superior grupo profesional, será la correspondiente al mismo grupo profesional que desarrolle.

En caso de que al trabajador se le encomienden funciones propias de un grupo profesional inferior, motivada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad de la empresa, la situación se mantendrá por el tiempo imprescindible, que en ningún caso podrá superar los 3 meses, conservando, en todo caso, la retribución económica correspondiente al grupo profesional de origen, salvo que la situación viniera motivada por la propia solicitud del trabajador. En todos estos casos, la empresa deberá comunicar tal decisión a los representantes de los trabajadores.

### Artículo 16. *Movilidad funcional*

Los trabajadores podrán ser destinados a otro puesto de su misma categoría o nivel profesional, cuando las necesidades de organización o producción así lo demanden, sin necesidad de preaviso alguno de parte.

- Trabajos de nivel superior:



La empresa podrá, en caso de necesidad destinar a los trabajadores a realizar trabajos de categoría superior, reintegrándose a su anterior puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Estos cambios no podrán ser de duración superior a 3 meses ininterrumpidos u 8 en un plazo de 2 años, salvo en los casos de sustitución, a trabajadores con licencias, excedencias, bajas por enfermedad común, accidentes de trabajo y otros que necesariamente conlleven reserva del puesto de trabajo, en este caso se prolongarán mientras subsistan las circunstancias que lo han motivado.

Cuando un trabajador realice trabajos de categoría o nivel superior durante más de 3 meses, sin concurrir los supuestos que se refiere el apartado anterior, consolidará la categoría superior, siempre que exista turno de ascenso a ésta de libre designación de la empresa.

La retribución de este personal, mientras ocupa trabajos de categoría o nivel superior será la correspondiente a la misma.

- Trabajos de nivel inferior:

Por necesidades justificadas, se podrá destinar a un trabajador a trabajos de inferior nivel, conservando la retribución correspondiente a su categoría o nivel profesional.

Salvo en casos excepcionales de los que informará a la representación legal de los trabajadores, esta situación no se prolongará más de 3 meses continuados a fin de no perjudicar su formación profesional.

Asimismo evitará la empresa reiterar en lo posible la realización de estos trabajos en un mismo trabajador.

Si el cambio tuviera su origen a petición del trabajador, se podrá asignar a éste la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

#### Artículo 17. *Movilidad geográfica*

Afecta a los siguientes casos:

- a) Traslados
- b) Desplazamientos

a) Traslados: Se entiende por traslado el cambio definitivo del lugar de prestación de los servicios que lleve consigo un cambio de domicilio. Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado podrán efectuarse:

- Por solicitud del interesado: Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la dirección de la empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

- Por acuerdo entre la empresa y el trabajador: Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

- Por decisión de la dirección de la empresa en el caso de necesidades del servicio: Cuando las necesidades de trabajo lo justifiquen y no se llegara a acuerdo entre ambas partes, la empresa podrá efectuar el traslado siempre garantizando todos los derechos que tuviera adquiridos, así como otros que pudieran corresponderle.

En los casos de traslados forzosos, previos trámites legales establecidos, las empresas vendrán obligadas a abonar al trabajador el importe de los gastos justificados.

Los de locomoción del trabajador y de los familiares que con él convivan, los de transporte del mobiliario y otros enseres.

No serán de aplicación los supuestos previstos en el presente artículo en los casos de traslados producidos en los que concurren alguna de las circunstancias siguientes:

- Los efectuados en el mismo término municipal o municipios colindantes.
- Los efectuados a menos de 35 kilómetros del centro originario, para el que fue inicialmente contratado o del que posteriormente fuera trasladado con carácter definitivo.
- Los efectuados a menos de 35 kilómetros del lugar de residencia habitual del trabajador.
- Por decisión de la dirección de la empresa en el caso de necesidades del servicio. Cuando las necesidades de trabajo lo justifiquen y no se llegara a acuerdo entre ambas partes, la empresa podrá efectuar el traslado siempre garantizando todos los derechos que tuviera adquiridos, así como otros que pudieran corresponderle.

En estos casos la empresa determinará los medios de locomoción y transporte que deban emplearse, los gastos de locomoción serán a cargo de la empresa.

#### b) Desplazamientos:

Se entiende por desplazamiento el destino temporal de un trabajador a un lugar distinto de su centro habitual de trabajo, incluso en el supuesto de ser destinado temporalmente a prestar servicios en los domicilios de los clientes de las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio.

La empresa podrá desplazar a sus trabajadores hasta el límite máximo de 1 año, dentro de un período de 3 años.

La empresa designará libremente a los trabajadores que tengan que desplazarse, cuando el destino no exija pernoctar fuera de casa o cuando existiendo esta circunstancia no tenga duración superior a 3 meses.

En los supuestos que el desplazamiento exija pernoctar fuera del domicilio y tenga una duración superior a 3 meses, la empresa propondrá el desplazamiento a los trabajadores que estimen idóneos para realizar el trabajo y en el supuesto de que por este procedimiento no cubrieran los puestos a proveer, procederá a su designación obligatoria entre los que reúnan las condiciones de idoneidad profesional para ocupar las plazas, observando las siguientes preferencias, para no ser desplazado:

- Representantes legales de los trabajadores.
- Disminuidos físicos y psíquicos.

La empresa que desee realizar alguno de los desplazamientos que obliguen al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio, deberán abonar además del salario, los gastos de viaje y las dietas de manutención y alojamiento, preavisando a los afectados con los siguientes plazos:

Plazos de preavisos (en horas) según la duración del desplazamiento:

- a) Hasta 15 días.
- b) De 16 a 30 días.
- c) De 30 a 90 días.
- d) Más de 90 días

Lugar de desplazamiento:

Opciones a), b), c) y d):

- Dentro de la misma provincia (sp = sin preaviso) sp, 24, 72, 120 horas respectivamente.
- Dentro de la misma Comunidad Autónoma y fuera de su provincia, 24, 72, 72 y 120 horas respectivamente.
- Fuera de la Comunidad Autónoma y dentro del estado español, 72, 72, 72 y 120 horas respectivamente.

En cualquier caso, los preavisos deberán realizarse por escrito en caso de desplazamientos superiores a 15 días.

Los anteriores plazos no serán de aplicación cuando el desplazamiento venga motivado por supuestos daños, siniestros, cuestiones urgentes o por la situación de incapacidad temporal de un compañero.

En los desplazamientos superiores a 1 mes que no permitan pernoctar en su domicilio, las empresas y los afectados convendrán libremente las fórmulas para que los trabajadores puedan regresar a sus domicilios periódicamente, que podrá consistir, a subvencionar los viajes de ida y retorno en todos o parte de los fines de semana. Así como la adecuación de las jornadas de e trabajo para facilitar periódicas visitas a su domicilio, concesión de permisos periódicos.

En los supuestos de desplazamiento se generará el derecho, además de la totalidad de las retribuciones económicas que habitualmente viniera percibiendo, a las dietas y gastos de viaje que proceda.

El personal desplazado quedará vinculado a la jornada, horario de trabajo y calendario vigente en el centro de trabajo al que llegara. Sin embargo en el supuesto de que la jornada de trabajo correspondiente al centro de origen, fuera inferior a la del de llegada, se abonará el exceso como horas ordinarias en concepto de prolongación de jornada.

En los desplazamientos y traslados producidos a petición escrita del trabajador, así como en los cambios de residencia que éste voluntariamente realice, no procederán compensaciones ni indemnizaciones.

#### Capítulo IV

### **Ingresos, período de prueba, promoción personal o ascensos**

#### Artículo 18. *Ingresos*

Para los ingresos del personal previsto en este Convenio se estará en lo dispuesto en el capítulo 9 del presente Convenio.

#### Artículo 19. *Período de prueba*

1. El ingreso se considera provisional, siempre que se concierte por escrito, hasta que se haya cumplido el período de prueba para cada grupo profesional y que se detalla a continuación:

- Grupo profesional 1: 6 meses.
- Grupo profesional 2: 3 meses.
- Grupo profesional 3: 1 mes.

2. Durante el período de prueba, tanto el trabajador como la empresa podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización. Una vez terminado el período de prueba el contrato tendrá plenos efectos.

3. La situación de incapacidad temporal (IT), maternidad, adopción o acogimiento que afectaran al trabajador durante el período de prueba, no interrumpirá el cómputo del mismo.

#### Artículo 20. *Promoción profesional y ascensos*

La provisión de vacantes para los puestos de dirección o que implique mando, serán designación del empresario. Sin embargo, podrá convocar concurso entre los trabajadores del grupo.

Para el resto de trabajadores, la empresa establecerá sistemas que, entre otras, pueden tener en cuenta, las siguientes circunstancias:

- a) Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan al efecto.
- b) Titulación.
- c) Conocimiento del puesto de trabajo.
- d) Formación continua y reciclaje.

Tanto en la elaboración de las bases para las pruebas, como en los tribunales de calificación, debería participar la representación de los trabajadores.

### Capítulo V **Jornada, descanso y vacaciones**

#### Artículo 21. *Jornada*

La jornada laboral para los años de duración del presente Convenio será:

- Año 2018: 220,5 días laborales de presencia.
- Año 2019: 220,5 días laborales de presencia.
- Año 2020: 220,5 días laborales de presencia.

El trabajador permanecerá en el establecimiento y atenderá a aquellos clientes que hubieran entrado antes de la hora de cierre para terminar el servicio, sin que esta obligación pueda rebasar los 30 minutos. En este caso, de mutuo acuerdo, empresa y trabajador solucionarán este tiempo de más, bien sea reduciendo la jornada de trabajo en idéntico tiempo en días posteriores o acumulándolo a lo largo del mes y disfrutándolo posteriormente como jornada libre en el período de los 3 meses siguientes.

En caso de desacuerdo, se abonará dicho tiempo de acuerdo con el salario real pactado, para lo cual deberá llevarse un registro mensual de estos tiempos y abonarse a final de mes, el precio será como mínimo el valor de 1 hora de salario real incrementada en un 30%.

#### Artículo 22. *Horario*

La distribución de la jornada laboral será la establecida en los centros de trabajo, entre los trabajadores y la empresa, y corresponde a la empresa la organización de las jornadas de trabajo. En los casos de días festivos la empresa puede distribuir en turnos rotatorios la prestación de servicios.

Dada la particularidad en la actividad, no se considerará de forma especial en este Convenio los trabajos que los trabajadores hagan en fines de semana.

Los trabajadores con jornada partida, dispondrán de un mínimo de 1 hora para comer, comprendida en el período de las 13.00 a las 16.00 horas, siendo fijada la misma por el empresario según las necesidades de la empresa.

En todo caso, se respetará el descanso mínimo de 12 horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente. Como regla general, el descanso mínimo semanal será de 2 días consecutivos.

### Artículo 23. *Horas extraordinarias*

Las partes estarán a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores.

### Artículo 24. *Vacaciones*

El período o períodos de vacaciones anuales podrán darse en cualquier periodo del año, respetando que como mínimo, 15 días se disfruten entre los meses de mayo a octubre. En todo caso, su duración nunca será inferior a 22 días laborales, debiéndose confeccionar un calendario vacacional durante el primer trimestre del año, exponiéndose en el tablón de anuncios, habiéndose de expedir certificación por la empresa del periodo vacacional a petición del trabajador.

### Artículo 25. *Licencias*

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

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 2 días en los casos de nacimiento de hijos, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado. Cuando por estos motivos el trabajador necesite hacer algún desplazamiento, estos plazos podrán ampliarse hasta 4 días.
- c) 2 días por traslado de domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, debiendo acreditar fehacientemente los motivos y circunstancias de los mismos.
- e) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), para la lactancia del menor hasta que este cumpla 9 meses, los trabajadores tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en 2 fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad y acumularlo en jornadas completas.

- f) Se concederán los permisos necesarios a las trabajadoras embarazadas 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.

**Parejas de hecho:** Las parejas de hecho tendrán el mismo tratamiento a efectos de licencia, que una pareja de derecho, con las siguientes especificaciones. Se entenderá como "pareja de hecho", aquella que esté conviviendo de hecho, estén empadronados en el mismo domicilio o inscrita como pareja en el registro municipal del domicilio o, en su defecto de la Generalidad o registro público oficial para estas situaciones así, con 1 año de antelación a la solicitud de cualquier permiso retribuido. La empresa podrá solicitar en cualquier caso, un certificado del registro correspondiente y un certificado de convivencia.

### Artículo 26. *Suspensión con reserva del puesto de trabajo por maternidad/paternidad*

En el supuesto de parto, la suspensión del contrato 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 trabajadora siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre hará uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en 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 período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto pre-adoptivo como permanente, de menores de hasta 6 años. La suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de 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 de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos que por 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 período 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.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en el régimen de jornada completa o tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional. Cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión previsto para cada caso podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

#### Artículo 27. *Excedencias*

Las excedencias pueden ser voluntarias o forzosas:

Excedencia forzosa:

Se concederá a aquel trabajador que sea designado o elegido para un cargo público que imposibilite su asistencia al trabajo. La duración de la excedencia será la del ejercicio del cargo.

El reingreso del trabajador, deberá efectuarse en el plazo máximo de 30 días a partir de la finalización de su situación. Esta excedencia dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

Excedencia voluntaria:

Los trabajadores con antigüedad superior a 1 año, tendrán derecho a que se les conceda hasta 1 año de excedencia.

El tiempo de excedencia no podrá ser inferior a 4 meses ni superior a 5 años. El trabajador excedente de más de 1 año conserva el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que hubiera o se produjeran en la empresa, a efectos de la cual deberá solicitarlo durante el período comprendido dentro del mes siguiente al cese de la excedencia.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cumplir un nuevo período de, al menos 2 años de servicio efectivo en la empresa, para otra excedencia de 1 año y de 4 años si la excedencia que se pretende es por un periodo superior al año.

Deberá solicitarse por escrito con expresa mención del tiempo y la voluntad de

reincorporación inmediata al finalizar éste. Con 1 mes de antelación al final de la misma, deberá reiterarse la voluntad de reingreso.

Los representantes de los trabajadores que ostenten cargo sindical a nivel comarcal, tendrán derecho a que se les concedan la excedencia forzosa en los mismos términos establecidos en el artículo 9.1.b) de la Ley 11/1985 de 2 de agosto de libertad sindical, debiendo ser acreditado por su sindicato.

En lo no previsto se estará a lo dispuesto en el artículo 46 y disposiciones concordantes del Estatuto de los trabajadores.

Excedencia maternal o paternal:

El personal tendrá derecho:

- A un periodo no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

- A un período no superior a 1 año para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia en ambos supuestos, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho durante el mismo a la asistencia a cursos de formación profesional, a la participación de los cuales deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo. Transcurrido este plazo, la reserva quedará referida a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

## Capítulo VI Régimen económico

Artículo 28. *Tiempo de trabajo*

Salvo pacto contrario, se presupone que la prestación del trabajo se suscribe en la modalidad denominada a tiempo completo o jornada completa, en la que la retribución será determinada de acuerdo a la duración del trabajo, y que se refleja en la tabla salarial.

Artículo 29. *Características de la retribución*

Principios generales:

1. Sistema retributivo: El sistema que se establece en este Convenio sustituye totalmente el régimen salarial que de derecho y hecho se venía aplicando en las empresas en el momento que este Convenio entre en vigor.

2. La retribución: El salario para todo el personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio estará constituido por el salario base y los complementos.

a) Salario base: Es el componente salarial que retribuye la jornada normal y completa y se establece en la tabla salarial de este Convenio para cada nivel e incluye el importe de 2 gratificaciones extraordinarias.

b) Plus distancia y transporte: El objetivo de este concepto es compensar el desplazamiento del trabajador en transporte público, dentro de la localidad y desde el domicilio particular en el centro de trabajo, su importe es mensual, y la cantidad es lineal

siendo importe de 34,25 euros.

c) Plus nocturnidad: Este concepto es una compensación económica por los servicios nocturnos, cuando el trabajador los realice, la cantidad a percibir será de 69,50 euros a jornada completa.

Los días 31 de diciembre por la noche, el 1 de enero y los días 24 de diciembre por la noche y 25 de diciembre, percibirán una cantidad compensatoria de 30 euros, si el trabajador demanda la compensación por descanso, la empresa vendrá obligada a concedérselo en el momento que el calendario lo permita.

#### Artículo 30. *Incremento salarial*

Teniendo en cuenta las tablas salariales elaboradas para el año 2018 (ver anexo 1). Durante la duración del presente Convenio, se establece una subida mínima del IPC real publicado por el Instituto Nacional de Estadística Español.

#### Artículo 31. *Complemento "ad personam"*

Una vez actualizados los salarios en la empresa con las tablas salariales, la diferencia entre lo que está cobrando el trabajador y las tablas de más tiene que pasar a este complemento. Las cantidades que con motivo de haber subrogado algún servicio los trabajadores perciban remuneraciones distintas a las de este Convenio, se deberían regularizar, si como consecuencia de esta regularización el resultado es más, se mantendrá la cantidad resultante pero como complemento "ad personam". El complemento "ad personam" será considerado en todo caso como un complemento absorbible y compensable con las subidas salariales previstas en este Convenio.

#### Artículo 32. *Salario hora/día individual*

A efectos de cualquier circunstancia en la que haya que valorarse tiempos de abono de salarios, que como título enunciativo pudieran ser retrasos en la asistencia, permisos de horas no retribuidas o causas similares, se acudirá al salario hora individual a través de la fórmula de computar en salario ordinario de año que se trate y dividir dicho valor por el número de horas que resultaran obligadas para reportar tal salario. En el caso de tratarse de días completos de no abono salarial, se acudirá a una fórmula similar a la anterior, pero utilizando como divisor los días determinados como de trabajo cierto y real para el año que se trate.

#### Artículo 33. *Trabajo a tiempo parcial*

Las retribuciones a las que hace referencia este Convenio están fijadas para una jornada laboral completa. El trabajador que tenga establecido un régimen laboral de parte de jornada, percibirá las retribuciones indicadas en proporción a la jornada completa correspondiente a su categoría profesional.

#### Artículo 34. *Pago de salarios*

El pago de los salarios se efectuará mensualmente. La empresa puede optar entre pagar las retribuciones en moneda de curso legal, mediante talón, transferencia o cualquier otra modalidad de pago por medio de entidad de crédito. Cualquiera que sea la forma de pago nunca dará derecho al trabajador a permiso, retribuido o no, a ausentarse del trabajo para el cobro de sus retribuciones.

#### Artículo 35. *Gratificaciones extraordinarias*

El personal que se rija por este Convenio percibirá 2 pagas extraordinarias: la de verano y Navidad, a razón del salario base. Serán prorrateadas proporcionalmente en cada uno de los importes mensuales.



## Artículo 36. *Dietas*

Las dietas son percepciones extra-salariales de carácter irregular y tienen como fin resarcir o compensar los gastos realizados como consecuencia del desplazamiento del trabajador por necesidades del trabajo.

1. Dieta completa: El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia de las necesidades de su trabajo, tenga que pernoctar fuera de su domicilio, siendo la cantidad de 60 euros.

2. Media dieta: El trabajador percibirá media dieta cuando, como consecuencia de las necesidades de su trabajo, tenga que hacer más de 9 horas de servicio continuado. Siendo la cantidad de 12 euros.

3. Kilometraje: Si como consecuencia de las necesidades de su trabajo, el trabajador tuviera que desplazarse desde la localidad que radica el centro de trabajo, y de acuerdo con la empresa, utilizará preferentemente el transporte público. En el caso de que para llegar al lugar de trabajo no existiera esta posibilidad, el trabajador podrá utilizar su vehículo particular. Percibiendo una cantidad por kilómetro recorrido de 0,24 euros.

4. Garantía e incrementos: Previo conocimiento de las empresas, si por circunstancias especiales los gastos originados por desplazamientos sobrepasaran el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por las mismas, con posterior justificación por parte del trabajador de los gastos realizados.

## Capítulo VII **Salud laboral en el centro de trabajo**

Se creará la Comisión Paritaria de seguridad, salud y medioambiente, que tendrá las siguientes funciones:

- Definir la política medioambiental y de prevención de riesgos laborales del sector.
- Aprobar el plan de gestión medioambiental, que incluirá los objetivos definidos por la política medioambiental y las actuaciones previstas para cumplirlos.
- Fomentar y garantizar la formación y participación de los trabajadores, tanto en la gestión medioambiental como en la prevención de riesgos laborales en las empresas.
- Resolver las consultas que se puedan producir tanto en materia medioambiental como de prevención de riesgos laborales específicos del sector.
- Analizar y realizar el seguimiento en torno a la evolución de la siniestralidad en el sector y proponer fórmulas o recomendaciones para mejorar la prevención de riesgos laborales en las empresas.

## Artículo 37. *Prevención de riesgos laborales*

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales y disposiciones de desarrollo. Con independencia de lo establecido en esta Ley, las partes entienden que la salud es un derecho fundamental y que hay que trabajar en pro de que la salud en el trabajo sea un valor en sí mismo, por lo que se acuerda lo siguiente:

Servicios de prevención:

La empresa se compromete a pactar con los representantes de los trabajadores, el modelo de organización de la prevención en la empresa. Para ello tendrá en cuenta lo siguiente:

1. La empresa pactará con los representantes legales de los trabajadores con responsabilidad directa en salud laboral el número de trabajadores designados que

realizan funciones de prevención internos. También se pactará la formación que deberían tener estos últimos.

2. Impulsarán programas globales de información, prevención e intervención en la empresa que contribuya a eliminar los hábitos que incidan en una relación entre condiciones de trabajo y consumo de alcohol o de otras sustancias que generen dependencia, así como garantizar acceso a tratamientos de deshabituación, contemplando la flexibilidad y adaptación de la jornada laboral como uno de los sistemas a adoptar.

3. Recibir información puntual y periódica sobre la evolución de las pruebas de control en relación con la salud de los trabajadores y detallados, como mínimo, por género, edad y nacionalidad, así como la incidencia de aquellas medidas de prevención e intervención que fueran adoptadas.

Estudiar los riesgos específicos de la actividad y las medidas preventivas más adecuadas, en materia de prevención de riesgos laborales, con el fin de proponer su inclusión en la redacción del Convenio colectivo.

#### Artículo 38. *Revisiones médicas*

Con independencia de lo dispuesto en la ley ya mencionada en el artículo 37, cada año, todos los trabajadores tienen derecho a una revisión médica a cargo de la mutua que tenga la empresa contratada. Esta revisión debe incluir como mínimo (excepto cuando el trabajador se niegue explícitamente), con independencia de otras pruebas que pueda recomendar el personal médico de la mutua, las siguientes pruebas:

- Estudio clínico anual.
- Análisis de orina.
- Análisis de sangre.
- Examen y control de vista y oído.
- Prueba cardiovascular.

Las siguientes pruebas o similares sólo se realizarán previo conocimiento y consentimiento del trabajador:

- Radioscopia del tórax.
- Examen psicomotriz.
- Prueba de inmunodeficiencia adquirida, para los supuestos de trabajo de alto riesgo.
- Prueba de hepatitis B y C.
- Mamografía.

Los facultativos de las mutuas o el médico de empresa podrán indicar la realización de otras pruebas no incluidas en las relaciones anteriores.

Para el personal que preste servicios en centros de trabajo que exista especial toxicidad, contaminación o riesgo de contagio, las revisiones serán semestrales.

#### Artículo 39. *Mujeres embarazadas*

En aquellos casos que por prescripción facultativa y por realizar trabajos que puedan suponer peligro de interrupción del embarazo o para la madre y el feto (trabajos con productos o en ambientes tóxicos, penosos o peligrosos), lógicamente se resolverán a partir de esta prescripción facultativa. Las empresas asignarán, a la mujer embarazada, los puestos de trabajo de menor esfuerzo y peligro, garantizándole luego el puesto habitual, una vez se produzca el alumbramiento, por lo dispuesto en este artículo se estará a lo establecido en la Ley 39/1999 de 5 de noviembre que promueve la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

### Capítulo VIII Mejoras de carácter social

#### Artículo 40. *Complemento por accidente o enfermedad*

a) En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, las empresas completarán las prestaciones económicas que el trabajador tenga derecho hasta el 85% del salario los primeros 20 días, y del 100% si la baja es superior a los 20 días. Este pago no repercutirá en las percepciones de las gratificaciones extraordinarias que el trabajador tenga derecho.

b) En caso de enfermedad con hospitalización, este complemento del 100% del salario, se extenderá durante el periodo de hospitalización y/o postoperatorio hasta alta de intervención, con un límite de 90 días. Este pago no repercutirá en las percepciones de las gratificaciones extraordinarias que el trabajador tenga derecho.

#### Artículo 41. *Asistencia a consultorio médico de cabecera o familiar*

Cuando el trabajador requiera asistencia en un consultorio médico en horas de jornada laboral, las empresas concederán permiso, sin pérdida de retribución. El permiso será el necesario por el tiempo precisado al efecto, previa justificación del volante facultativo. Estos permisos están limitados a 8 horas al trimestre no acumulables.

#### Artículo 42. *Prestación por invalidez o muerte*

Si como consecuencia de un accidente laboral se derivara una situación de invalidez en el grado de incapacidad permanente y absoluta para toda clase de trabajo, la empresa abonará al trabajador la cantidad de 12.024,24 euros, de una sola vez. Si la causa es por muerte la cantidad a percibir será la misma. Tendrán derecho a esta percepción los beneficiarios de la persona accidentada o, en su defecto, la viuda o herederos.

La empresa deberá suscribir una póliza que garantice las cantidades reflejadas en el apartado anterior. Si la empresa tiene ya cubierta esta contingencia, debe actualizarla.

#### Artículo 43. *Horas sindicales*

Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los trabajadores, los miembros delegados de personal y del Comité de Empresa, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas y no acumulables, cada uno de ellos, para el ejercicio de funciones de representación, según la siguiente escala:

De 31 a 50 trabajadores:.....20 horas.  
De 51 a 100 trabajadores:.....36 horas.  
De 101 a 250 trabajadores:.....42 horas.

- De las mismas horas indicadas en este artículo se beneficiarán los representantes legales de los trabajadores con jornada de trabajo nocturna, siempre que acredite por escrito, firmado y sellado por la central sindical a la que perteneciera, el número de horas que necesita y el día que las hará efectivas dentro de su jornada, comunicando a la empresa la realización de aquellas con una antelación mínima de 24 horas.

- Se podrá acumular mensualmente el crédito horario de 2 delegados de personal o miembros del Comité de cada central sindical en uno de ellos en la cuantía que convenga, siempre que sean delegados trabajadores del mismo centro y se comunique a la empresa con 1 semana de antelación.

- En aquellos centros de trabajo en los que se hubieran realizado elecciones sindicales de centro, en el supuesto de subrogación de empresas, los representantes de los trabajadores pasarán como tales y en idéntica situación a la nueva empresa adjudicataria.

- Los representantes de los trabajadores que ostenten cargos sindicales en la dirección federativa de Cataluña, podrán acumular mensualmente el crédito horario propio y el de otros 2 delegados o miembros del Comité de Empresa en la cuantía que convengan, previa

conformidad de los afectados y comunicándolo por escrito a la dirección de la empresa con antelación suficiente.

#### Artículo 44. *Reconocimiento de los representantes de los trabajadores*

La empresa reconoce a los representantes de los trabajadores, elegidos libre y democráticamente según la normativa vigente en cuantos derechos y garantías tienen conferidas en razón de su cargo por las leyes y disposiciones vigentes, sometiéndose ambas partes para el futuro al que regule en las disposiciones oficiales venideras. En el domicilio social de cada empresa se podrá disponer, a petición de los representantes legalmente elegidos, de un tablón de anuncios e informaciones, pero del contenido de lo que en él se colocara o se hiciera referencia, serán responsables el Comité o delegado de personal de esta empresa sin perjuicio del artículo 64 del Estatuto de los trabajadores.

### Capítulo IX **Contratación**

#### Artículo 45. *Definición y naturaleza de los contratos*

Con el objetivo de dotarnos de un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie tanto a las empresas como al personal, que contribuya a la competitividad de las empresas, la mejora del empleo y la reducción de la temporalidad y rotación del mismo y con el fin de conseguir que la atención al cliente sea de la mayor calidad y más cualificada posible, se determinan los siguientes criterios sobre modalidades de contratación:

- Contrato indefinido:

Es el que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de servicios, tanto de forma verbal o escrita.

- Contrato eventual:

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

Se acuerda la duración máxima de estos contratos y el periodo dentro del cual se puedan realizar estas tareas por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos en atención al carácter estacional de la actividad que el periodo máximo dentro del cual se podrán realizar las contrataciones será de 18 meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del periodo de referencia establecido ni, como máximo, 12 meses.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

- Contrato por obra o servicio:

Tiene por objeto la realización de una obra o servicio determinado con autonomía y sustantividad propia, por el tiempo que dure la obra o servicio determinado, y podrá ser a jornada completa o a jornada parcial. A la finalización del contrato el empresario deberá abonar una indemnización al trabajador de 12 días de salario por año trabajado. Este contrato, tiene una utilidad innegable para las empresas del sector, ya que con mucha asiduidad efectúan contratos mercantiles con duraciones inciertas entre las empresas clientes que solicitan los servicios de control de accesos de forma esporádica y con contrataciones de duración incierta. Empleando este contrato se pretende dar cobertura a ciertas necesidades empresariales que, por su naturaleza, no tienen un carácter estable dentro de la actividad empresarial.

Formalización, duración y jornada del contrato de obra y servicio:

Este contrato tiene por objeto la realización de obras o servicios con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y la ejecución de las cuales, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta, no pudiendo tener una duración superior a 3 años.

- Contrato de duración determinada en prácticas:

Se podrán celebrar contratos en prácticas con aquellos trabajadores que tengan la titulación exigida según el grupo profesional para el que se les contrate.

No serán inferiores a 6 meses y son prorrogables hasta el máximo de 2 años. Las retribuciones para estos contratos serán como mínimo del 60% y 75% durante el primer y segundo año respectivamente, de la categoría para que se contraten por estas modalidades, sin que en ningún caso se esté por debajo del salario mínimo interprofesional.

- Contrato de duración determinada a tiempo parcial indefinido:

El personal con contratos a tiempo parcial indefinido, podrá acordar con su empresa la realización de horas complementarias, mediante pacto escrito, en el que deberá constar en número máximo de horas complementarias que se podrán realizar por año, y que no excederá del 35% de las horas ordinarias contratadas.

Las horas complementarias cuya realización esté prevista con anticipación, serán comunicadas al trabajador con un preaviso de 7 días. Cuando la necesidad de realizar horas complementarias surja de forma no prevista, se comunicará al trabajador el día anterior a su realización, salvo situaciones de urgencia sobrevenida en el propio día de su realización, en las que no sea posible la comunicación el día anterior.

Equiparación de derechos entre los trabajadores: Cuando un determinado derecho o condiciones de trabajo estén atribuidos en las disposiciones legales o reglamentarias en función de previa antigüedad del trabajador, ésta deberá computarse según los mismos criterios para todos los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

## Capítulo X Código de conducta laboral

El presente acuerdo sobre código de conducta laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso y una convivencia normal en la empresa, así como la garantía y defensa de los legítimos derechos que asisten a los trabajadores y empresa.

### Artículo 46. *Acoso sexual*

Todas las personas tienen derecho al respeto y a la debida consideración de su dignidad, siendo el acoso sexual en las relaciones laborales, aquel comportamiento que puede conllevar la vulneración de los derechos fundamentales protegidos por el artículo 10.1, 14 y fundamentalmente el artículo 18.1 de la Constitución Española.

Concepto:

a) Se considerará constitutiva de acoso sexual cualquier conducta, proposición o requerimiento de naturaleza sexual que tenga lugar en el ámbito de organización y dirección de una empresa, respecto de las que el sujeto activo sepa y/o esté en condiciones de saber que resultan indeseadas, irrazonables y ofensivas para quien las padece, la respuesta de las cuales ante las mismas pueda determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

b) La mera atención sexual puede convertirse en acoso si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha dado claras muestras de rechazo, sean del tenor que fueran. Esto distingue el acoso sexual de las aproximaciones personales libremente aceptadas,

basadas, por tanto, en el consentimiento mutuo.

El acoso sexual de intercambio:

a) En este tipo de acoso, la aceptación del requerimiento de esta naturaleza se convierte, implícita o explícitamente, en condición de empleo, bien para acceder al mismo, bien para mantener o mejorar el estatus laboral alcanzado, siendo su rechazo la base para una decisión negativa para el sujeto pasivo.

b) Se trata de un comportamiento en el que, de uno u otro modo, el sujeto activo conecta de forma condicional una decisión suya en el ámbito laboral (la contratación, la determinación de las condiciones de trabajo en sentido amplio o la terminación del contrato) a la respuesta que el sujeto pasivo dé a sus requerimientos en el ámbito sexual.

El acoso ambiental:

En este tipo de acoso, de consecuencias menos directas, lo definitorio es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase, no deseada por el destinatario, y suficientemente grave para producir un contexto laboral negativo para el sujeto pasivo, creando, en su entorno, un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, que acabe por interferir en su rendimiento habitual.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales, de no abrir expediente informativo, la empresa pasará a ser copartícipe.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a eludir los hechos acaecidos.

Durante este proceso (que deberá estar sustanciado en un plazo de 10 días) guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso moral o sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se encuentre dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción.

El afectado negativamente aquí es el propio entorno laboral, entendido como condición de trabajo en sí mismo: el sujeto pasivo se ve sometido a tal tipo de presión en su trabajo por actitudes de connotación sexual que por eso termina creándole una situación laboral insostenible. La consecuencia negativa directa es normalmente personal (de naturaleza psicológica) y está, a su vez, es causa de una repercusión desfavorable en su prestación laboral.

Artículo 47. *Acoso moral (mobbing)*

Su valoración siempre debe ser objetiva para preservar el derecho de inocencia del presunto/s acusador/es, pero existen situaciones en las que un conjunto de comportamientos o actitudes de una o varias personas contra otras en el ámbito laboral, normalmente situadas en una relación jerárquica y desigual, dirigidas a causar un profundo malestar psicológico y moral en el afectado. El nombre técnico para esto es "acoso moral", también se puede dar en los dos sentidos, del "poderoso al débil" "del débil al poderoso" o entre trabajadores del mismo rango jerárquico.

Las formas de expresión más comunes son:

- Acciones contra la reputación o la dignidad.
- Acciones contra el ejercicio de su trabajo.
- Manipulación de la comunicación o la información.
- Acciones de maldad o injusticia (iniquidad).

Expediente informativo y sancionador:

La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos deseados del carácter de acoso moral o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras la apertura de expediente contradictorio.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso moral o sexual ante una persona de la dirección de la empresa.

Los trabajadores que participen directa o indirectamente en la comisión de delito tipificado en el código penal, como acoso sexual, y/o el moral (de este último ya existen sentencias, a este respecto y que es tan antiguo como el sexual), una vez abierto expediente y oídas las partes, si como consecuencia de ello se demuestra que existen indicios de culpabilidad, será causa de despido.

#### Artículo 48. *Graduación de las faltas*

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: leve, grave y muy grave.

Faltas leves:

1. La de negligencias, deficiencias o demora en la ejecución de cualquier servicio, siempre que no produzca reclamación el cliente.
2. Hasta 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de 1 mes, inferiores en su conjunto a 30 minutos, o siempre que de estos retrasos no se deriven perjuicios graves para el servicio.
3. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
4. Las pequeñas negligencias en la conservación del material.
5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
6. Las discusiones con los compañeros de trabajo, siempre que no sean en presencia del público ni durante la prestación del servicio.
7. Faltar al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que no sea viernes, sábado o vísperas de fiesta.
8. No comunicar con puntualidad debida, las variaciones de situación a efectos de la Seguridad Social que deben ser puestas en conocimiento de la empresa. La falta maliciosa de estos actos se reputará grave.

Faltas graves:

1. Más de 3 faltas de puntualidad, y cometidas en el período de 1 mes.
2. Faltar 2 días al trabajo sin causa justificada o uno de los días señalados en el artículo

anterior.

3. Abandonar el trabajo sin permiso de la empresa, aunque sea por breve tiempo.
4. La falta de aseo y limpieza exigida por la empresa en el establecimiento.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a los superiores que no implique gran quebranto en el trabajo.
7. La negligencia o negligencia en el servicio que produzca reclamación justificada del cliente.
8. Negligencia importante en la conservación del material o artículos del establecimiento.
9. La falta de respeto o consideración al público.
10. Discusiones molestas con los compañeros ante el público.
11. La reincidencia en faltas leves, aunque de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación.

Faltas muy graves:

1. Más de 6 faltas de puntualidad injustificadamente consecutivas en un período de 6 meses o 20 durante 1 año.
2. Más de 3 faltas de asistencia consecutivas al trabajo en un periodo de 1 mes o 6 en un período de referencia de 3 meses.
3. La embriaguez durante el servicio o fuera del mismo, siempre que en este segundo caso fuera habitual.
4. La falta de aseo y limpieza que produzca reiteradas quejas de los clientes.
5. El trabajo por cuenta propia o para otra empresa, sin autorización escrita de aquella a la que pertenece.
6. El robo, hurto o malversación.
7. Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad, la falta de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros, subordinados y clientes.
8. La blasfemia habitual.
9. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.
10. Las frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
11. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un período de 6 meses.
12. Conductas constitutivas de acoso sexual tipificadas como delito en el vigente código penal.

#### Artículo 49. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en alguna falta de las enumeradas anteriormente son las siguientes:

- a) Por faltas leves: amonestación verbal o por escrito.



- b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 3 días a 15 días.
- c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 20 a 30 días y/o despido con la pérdida de todos los derechos en la empresa.

#### Artículo 50. *Prescripción*

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 que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

#### Artículo 51. *Sanciones a las empresas*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y normas de aplicación.

### Capítulo XI Varios

#### Artículo 52. *Tribunal Laboral de Cataluña*

Las partes firmantes del presente Convenio, en representación de los trabajadores y empresas comprometidas en el ámbito personal del mismo, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural que pudieran suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de este tribunal, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a efectos de lo establecido en los artículos 63 y 154 del Texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

#### Artículo 53. *Formación profesional continua*

De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, se promoverá la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos.

1. La formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos.

- Adaptarse al titular en el lugar de trabajo y en las modificaciones del mismo.
- Actualizar y poner al día los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
- Especializarse, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- Reconversión profesional.
- Ampliar los conocimientos del personal que le permita prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.
- Formar teórica y prácticamente de manera suficiente y adecuada en materia preventiva cuando se produzcan cambios en las funciones que se ocupen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo y en las condiciones que se establece en el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

2. La Comisión Sectorial para la Formación fijará las prioridades, que deberá llevarse a cabo a través del desarrollo del presente Convenio, atendiendo a los objetivos señalados en el párrafo anterior y de cuyo cumplimiento y resultado se informará con la periodicidad y forma que se determine.

3. La formación del personal se efectuará a través de los planes aprobados por la Comisión Sectorial de Formación, los planes financiados por las propias empresas o mediante concierto

con centros oficiales o reconocidos. Las empresas facilitarán el uso de sus instalaciones para desarrollar las actividades anteriores.

4. La formación se impartirá, según los casos, dentro o fuera de la jornada laboral. La asistencia del personal será obligatoria cuando se imparta dentro de la jornada laboral, debiendo contar, en todo caso, con la autorización de la empresa.

5. El personal de la empresa y especialmente el que ocupe puestos de trabajo de mando orgánico, está obligado a prestar su apoyo pleno al plan de formación, cuando le sea requerido, en actividades del mismo, y en el área de la su competencia.

6. El personal de la empresa podrá presentar a la representación del personal o directamente a la dirección, sugerencias relativas a mejorar aspectos y actividades concretas del plan de formación.

7. Tendrá preferencia para la asistencia a cursos, el personal que haya participado en menos ocasiones y quien esté ocupando un puesto de trabajo relacionado con la materia objeto del curso.

8. Los planes de formación profesional se financiarán a través de los siguientes cauces:

- Los planes de formación aprobados por la Comisión Sectorial de Formación del Convenio que se desarrollen en virtud del III Acuerdo nacional de formación continua. Las empresas, grupos de empresas, asociaciones empresariales y organizaciones sindicales afectadas por el presente Convenio colectivo podrán solicitar los fondos necesarios para su financiación en la forma y condiciones establecidas en este acuerdo.

- Los planes de formación organizados por las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales firmantes del Convenio en colaboración con la Comisión Sectorial para la Formación.

#### Artículo 54. *Piezas de trabajo (vestuario)*

La empresa entregará en depósito al trabajador, al menos, 2 equipos de trabajo al año distribuidos de tal manera que los trabajadores dispongan siempre de "quita y pon". Se considera uniforme y distintivos, las piezas y efectos de uso personal que el trabajador debe utilizar de forma obligatoria para su correcta presentación ante los clientes, a fin de que éstos puedan reconocer su cargo, categoría y cometido durante el servicio.

Los trabajadores que deban efectuar los trabajos a la intemperie y en condiciones atmosféricas adversas, tendrán a su disposición el equipo adecuado para estas contingencias. Las empresas facilitarán cada 2 años al personal operativo las siguientes piezas:

- 2 camisas de verano.
- 2 camisas de invierno.
- 2 pantalones.
- 1 corbata.
- 1 anorak.
- 1 jersey de invierno.
- 1 cinturón.

#### Artículo 55. *Derecho supletorio*

En todo lo no previsto en este Convenio colectivo, se estará a lo que dispongan las leyes y otras normas de carácter general, cuando sea aplicable a las relaciones que se refiere este Convenio.

## ANEXO I. TABLAS SALARIALES

	Salario base	Plus transporte	Salario mensual
<b>Grupo 1</b>			
Director titulado	1.623,76	34,25	1.658,01
Director titulado medio	1.400,00	34,25	1.434,25
<b>Grupo 2. Prefecturas</b>			
Jefe dto. Comercial	1.224,55	34,25	1.258,80
Jefe dto. Personal	1.224,55	34,25	1.258,80
Jefe de Zona	1.224,55	34,25	1.258,80
Jefe Administrativo	1.224,55	34,25	1.258,80
Jefe de Servicios	1.224,55	34,25	1.258,80
<b>Grupo 3. Personal administrativo</b>			
Oficial administrativo 1ª-2ª	910,05	34,25	944,30
Auxiliar administrativo/Telefonista	735,90	34,25	944,30
<b>Grupo 4. Personal operativo</b>			
Auxiliar de servicios	735,90	34,25	770,15
Conductor	735,90	34,25	770,15
Ordenanza	735,90	34,25	770,15

Plus nocturnidad: 69,50 euros a jornada completa.

Los días 31 de diciembre por la noche, el 1 de enero y los días 24 de diciembre por la noche y 25 de diciembre, percibirán una cantidad compensatoria de 30 euros. Si el trabajador demanda la compensación por descanso, la empresa vendrá obligada a concedérselo en el momento que el calendario lo permita.

CATALÀ

Traducció del text original aportada per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA SERVI CONTROL RUBÍ, SL, PER ALS ANYS 2018-2020

### Capítol I Extensió i eficàcia

#### Article 1. Àmbit d'aplicació

El present Conveni col·lectiu estableix les normes bàsiques de les relacions laborals entre Servi Control Rubí, SL i els seus treballadors, qualsevol que sigui la seva categoria.

#### Article 2. Àmbit territorial

El present Conveni afecta a tots els centres de treball d'aquesta en l'àmbit de la província de Barcelona.

#### Article 3. Àmbit d'aplicació personal

Les condicions de treball aquí regulades afectaran a tots els treballadors inclosos en els àmbits funcional i territorial, excepte els qui es trobin compresos en les excepcions de l'article 1.3 de l'Estatut dels treballadors.

S'exclouen entre uns altres:

- Els càrrecs d'alta direcció, alt govern i alt consell.
- El personal tècnic al que se li encomani algun servei determinat, sense continuïtat en el treball ni subjecció a jornada i que, per això, no figuri en la plantilla de l'empresa.

- Les persones que intervinguin en operacions mercantils per compte d'un o més empresaris, sempre que quedin personalment obligades a respondre del bon fi de l'operació, assumint el risc i ventura de la mateixa.

- Els treballadors autònoms subjectes a relació mercantil, amb l'empresa respectiva.

#### Article 4. Àmbit temporal

El present Conveni entrarà en vigor en el moment que sigui signat per les parts, sigui quina sigui la seva data de publicació oficial. Tenint una vigència de 3 anys des de l'1 de gener de 2018 al 31 de desembre de 2020.

#### Article 5. Denúncia i revisió

La denúncia on es proposi la iniciació de negociació, revisió o pròrroga haurà d'efectuar-se amb una antelació mínima de 3 mesos, respecte a la data del seu venciment davant l'autoritat laboral competent.

En el terme màxim de 2 mesos, des de la presentació de la denúncia, es lliurarà una plataforma raonada sobre els punts d'aquesta i els punts a negociar. Les negociacions s'iniciaran als 13 dies hàbils de la presentació de l'esmentada plataforma raonada.

Si les negociacions s'allarguen per un termini que excedeixi els 6 mesos, s'entendrà que aquest queda prorrogat fins que finalitzin les negociacions.

En cadascuna de les presumptes pròrroques i amb efectes de primers d'any que es tracti, els salaris vigents per l'aplicació d'aquest Conveni, han de sofrir l'increment d'Índex de Preus al Consum real de l'any anterior en l'autonomia de Catalunya.

#### Article 6. Garantia "ad personam"

S'han de respectar les situacions personals que en conjunt siguin més beneficioses que les fixades en el present Conveni i que s'haurien de mantenir estrictament com "ad personam".

Les condicions pactades en aquest Conveni són absorbibles i compensables per qualsevol millora considerada en còmput anual que l'empresa hagi concedit als treballadors.

Tota disposició de rang superior al present Conveni que representi una millora a favor dels treballadors, i superin globalment els acords d'aquest Conveni, serà d'aplicació en el present Conveni a partir de la seva entrada en vigor.

#### Article 7. Vinculació a la totalitat

Les condicions que es pacten, qualsevol que sigui la seva naturalesa i contingut, constitueixen un conjunt unitari indivisible, acceptant-se per les parts que ho subscriuen que les obligacions que recíprocament contreen tenen una contraprestació equivalent amb els drets que adquireixen, considerant tot això en el seu conjunt i en còmput anual, sense que per tant els pactes que es formalitzen puguin ser interpretats o aplicats en forma aïllada i amb independència dels altres.

En el supòsit que la jurisdicció competent, en ús de les seves facultats, anul·lés o invalidés algun dels pactes continguts en el present Conveni, les parts negociadores consideraran si és vàlid per si solament la resta del text a provat, o bé, si és necessària una nova, total o parcial renegociació del mateix.

Si es donés tal supòsit, les parts signatàries d'aquest Conveni es comprometen a reunir-se dintre dels 30 dies següents al de la fermesa de la resolució corresponent, a fi de resoldre el problema plantejat.

Si en el termini de 90 dies, a partir de la data de fermesa de la resolució en qüestió, les parts

signatàries no arribessin a un acord, es comprometen a fixar un calendari de reunions per a la negociació del Conveni en la seva totalitat.

#### Article 8. Comissió Paritària

La Comissió Paritària entindrà obligatòriament i com tràmit previ, de quants dubtes i divergències puguin sorgir entre les parts, sobre qüestions d'interpretació d'aquest Conveni, sense perjudici que, conegut el dictamen de la Comissió Paritària, es puguin utilitzar les vies administratives i jurisdiccionals que corresponguin.

##### 1. Les funcions de la Comissió Paritària seran:

- a) Les de mediació, arbitratge i conciliació en els conflictes individuals o col·lectius que els siguin sotmesos.
- b) Les d'interpretació i aplicació dels pactes.
- c) Les de seguiment del conjunt dels acords.

2. Els acords que adopti la Comissió Paritària en qüestions d'interès general es consideraran part del present Conveni col·lectiu i tindran la seva mateixa eficàcia obligatòria. Els esmentats acords es remetran a l'autoritat laboral per al seu registre.

3. La Comissió Paritària estarà composta per 3 representants de la part social i per 3 representants de l'empresa.

##### 4. Reglament de funcionament.

###### a) Reunions

La Comissió Paritària es reunirà:

Per a l'exercici de les funcions assenyalades en l'acord precedent, apartats a) i b) quan li sigui requerida la seva intervenció.

Per al cas de les funcions reflectides en l'apartat c) cada 6 mesos.

###### b) Convocatòria

La Comissió Paritària serà convocada per qualsevol de les parts signants, bastant per a això una comunicació escrita en al que s'expressaran els punts a tractar en l'ordre del dia, així com la data proposada.

La Comissió Paritària es reunirà dintre del terme que les circumstàncies aconsellin en funció de la importància de l'assumpte, però en cap cas excedirà de 30 dies comptats a partir del requeriment.

Si complert aquest terme de la Comissió Paritària no s'hagués reunit, s'entendrà esgotada la intervenció d'aquesta Comissió Paritària, podent l'interessat exercitar les accions que considerin pertinents.

###### c) Quòrum-assessors

Es considerarà vàlidament constituïda la Comissió quan assisteixi la majoria simple de cada representació. Les parts podran acudir a les reunions en companyia d'assessors.

###### d) Validesa dels acords

Els acords de la Comissió requeriran, en qualsevol cas, el vot favorable de la majoria de cada representació. De cada reunió s'aixecarà acta, que serà signada per qui faci de secretari i per un representant de cada part.

e) Domicili

El domicili de la Comissió es fixa a l'efecte de notificacions i convocatòries en el domicili situat en ctra. de Molins a Sabadell, km 13, nau 138 b, 08191, Rubí.

#### 5. Obligatorietat de submissió a la Comissió Paritària

Les parts s'obliguen a sotmetre a la Comissió Paritària totes les qüestions d'interès general que es suscitin amb caràcter previ a la via judicial o administrativa, sense perjudici de l'exercici dels drets individuals o col·lectius.

### Capítol II Organització del treball

#### Article 9. Adreça i control del treball

L'organització del treball en cadascuna de les seccions i dependències de treball, és facultat exclusiva de la direcció de l'empresa i en la seva conseqüència té el deure d'organitzar-se de manera que pugui assolir el màxim rendiment en tots els aspectes: recursos humans, materials, productivitat, qualitat, etc. fins al límit racional i científic que permetin els elements que disposa i la necessària col·laboració del personal per a aquesta finalitat.

Les facultats de l'empresari arriben a, entre unes altres, a:

- a) Qualificació del treball, segons qualsevol dels sistemes internacionals admesos.
- b) L'exigència dels rendiments mínims o habituals.
- c) La determinació del sistema per a obtenir uns rendiments superiors als habituals segons s'estimi aconsellable a les necessitats generals de l'empresa o específiques de determinat departament, secció, o lloc de treball. És potestatiu l'establiment d'incentius totals o parcials pel que fa al personal quant a les tasques.
- d) L'adjudicació del nombre de màquines o de tasques necessàries per a la saturació del lloc de treball amb vista a l'obtenció del rendiment normal.
- e) L'exigència de vigilància, atenció i diligència en la cura de la maquinària i utilitatges.
- f) La mobilitat i redistribució del personal de l'empresa, conforme a les necessitats de l'organització i de la producció respectant-se la situació personal i el necessari període d'adaptació, en aquells casos que ho requereixin.
- g) La regulació de l'adaptació de les càrregues de treball, rendiments tarifes a les condicions que resultin del canvi de mètodes operatius, o condicions tècniques de les mateixes.
- h) El personal afectat per canvis d'organització del treball, que comportin modificacions en quantitats a reportar per sistemes d'incentius, mantindrà durant 3 mesos, com a mínim el terme mitjà de retribució dels 3 mesos anteriors en aquest concepte.
- i) El manteniment de l'organització del treball en els casos de disconformitat dels treballadors, a través dels seus representants legals o, si escau, tot esperant la resolució dels organismes a qui correspongui.
- j) Establir la fórmula per al càlcul del salari.
- k) Qualsevol altres funcions anàlogues a les anteriors assignades.

Les obligacions de l'empresari són:

a) Establir els sistemes de treball de manera que puguin en tant que sigui possible ser realitzats pels treballadors en jornada normal.

b) Posar en coneixement de la representació legal dels treballadors, amb la màxima antelació possible, i propòsit de modificar substancialment l'organització del treball, les normes de valoració o sistemes de remuneració, aportant, per a això, l'estudi amb les dades base per a la modificació proposada.

c) Limitar, com a màxim de 10 setmanes, a l'experimentació de noves normes o sistemes, referits en l'apartat anterior.

#### Article 10. *Deures i drets del treballador*

1. El treballador està obligat a complir les ordres i instruccions de l'empresari en l'exercici regular de les seves facultats directives havent d'executar quants treballs, operacions o activitats se li ordenin dintre del general comès de la seva competència professional. Entre elles, la cura i neteja de les màquines, eines, lloc de treball i materials del client que estiguin al seu càrrec durant la jornada de treball.

2. La prestació del treball vindrà determinada per l'establert en el paràgraf anterior i normalment es limita al treball corrent. No obstant això, temporalment i per necessitats urgents de prevenir mals o remeiar accidents o danys soferts, deurà el treballador perllongar la seva jornada de treball o realitzar altres diferents de l'acordat, amb obligació per part de l'empresari d'indemnitzar-li d'acord amb la normativa aplicable referent a això.

3. El treballador haurà d'adonar immediata als seus caps directes dels entrebancs que observi en la realització del seu treball, així com les faltes o defectes que adverteixi en els útils, màquines, eines o instal·lacions relacionades amb la seva comesa, que al seu torn haurà de mantenir en estat de funcionament i utilització, en el que d'ell depengui.

4. Per a la deguda eficàcia de la política de prevenció de riscos i accidents els treballadors venen obligats a utilitzar els mitjans de protecció que els faciliti l'empresari en compliment de la normativa reguladora corresponent, com l'assistència a cursos de formació en matèria de salut i riscos laborals.

5. Com manifestació dels deures generals de col·laboració i bona fe que regeixen la prestació del treball, el treballador està obligat a mantenir els secrets relatius a l'explotació i negocis de l'empresa.

6. Obtenir, en compensació per la seva intervenció en el procés productiu, la remuneració pactada en jornada normal mitjançant el rendiment habitual de les seves tasques.

7. Ser consultats a través dels seus representants legals, de les decisions relatives a l'organització del treball, que suposin modificació substancial en les condicions de treball, classificacions i categories professionals.

8. A més dels drets i garanties atorgades per la legislació vigent, són facultats dels representants legals dels treballadors, conèixer les tasques assignades als llocs de treball i la valoració dels mateixos, en cas de disconformitat, formular davant les autoritats competents les reclamacions pertinents.

#### Article 11. *Relacions industrials*

Les empreses i la representació dels treballadors, podran constituir una Comissió de Treball que desenvolupi les noves formes i canvis en el sistema organitzatiu, per a abordar:

- a) Reformes de procediments i sistemes de treball (temps i horaris de treball).
- b) Qualitat de vida laboral.
- c) La cooperació en el canvi de sistemes.
- d) La formació permanent.

- e) El desenvolupament del nou paper dels equips de treball.
- f) Noves formes de direcció.

### Capítol III Qualificació professional, definicions, mobilitat funcional i geografia

#### Article 12. *Qualificació professional*

Els treballadors afectats pel present Conveni, en atenció a les funcions que desenvolupin i d'acord amb les definicions que s'especifiquen en els articles següents, seran classificats en grups professionals.

La nova estructura professional pretén obtenir una més raonable estructura productiva, tot això sense minvament de la dignitat, oportunitat de promoció i justa retribució que correspongui a cada treballador, els actuals llocs de treball i tasques s'ajustaran als grups professionals establerts en el present Conveni.

La classificació es realitzarà per interpretació i aplicació dels criteris generals i per les tasques bàsiques més representatives. En cas de concurrència en un lloc de treball de tasques bàsiques corresponents a diferents grups professionals, la classificació es realitzarà en funció de les activitats pròpies del grup professional superior.

La classificació no suposarà en cap cas que s'exclouï en els llocs de treball de cada grup professional la realització de tasques complementàries, que serien bàsiques per a llocs inclosos en grups professionals inferiors.

#### Article 13. *Grups professionals*

Els grups professionals en els centres de treball afectats pel present Conveni seran els que a continuació s'indiquen.

Tal classificació és merament enunciativa i no suposa l'obligatorietat per part de l'empresa de tenir proveïdes totes les places i grups enumerats, si les necessitats i volum de l'empresa no ho requereixen. Els grups professionals, les definicions de les categories que es recullen a la taula salarial per nivells del present Conveni, segons les funcions o activitats del personal dintre de l'empresa, seran els següents:

##### Grup 1. Personal directiu i tècnic

- Director titulat
- Director titulat mig

##### Grup 2. Prefectures

- Cap comercial
- Cap de personal
- Cap de zona
- Cap administratiu
- Cap de serveis

##### Grup 3. Personal administratiu

- Oficial administratiu 1<sup>a</sup> / 2<sup>a</sup>
- Auxiliar administratiu / telefonista

##### Grup 4. Personal operatiu

- Auxiliar de serveis (verificació i control d'instal·lacions)
- Conductor
- Ordenances



## Article 14. Definició dels grups professionals

Definició de factors que s'inclouen en la determinació de la pertinença a un determinat grup professional.

- a) Autonomia: Haurà de tenir-se en compte la major o menor dependència jeràrquica en l'acompliment de la funció que es desenvolupi.
- b) Comandament: Factor per a la valoració del qual haurà de tenir-se en compte grau de supervisió, capacitat de relació, naturalesa del col·lectiu i nombre de persones sobre les quals s'exerceix el comandament.
- c) Responsabilitat: Factor per a la valoració del qual haurà de tenir en compte tant el grau d'autonomia d'acció del titular de la funció com el grau d'influència i importància de les conseqüències de la gestió.
- d) Coneixements: Factor per a la valoració del qual haurà de tenir-se en compte, a més de la formació bàsica necessària per a poder complir correctament la comesa, el grau de coneixement i experiència adquirits, així com la dificultat en l'adquisició d'aquests coneixements o experiències.
- e) Iniciativa: Factor per a la valoració del qual haurà de tenir-se en compte la major o menor submissió a directrius o normes per a l'execució de la funció.
- f) Complexitat: Factor la valoració del qual estarà en funció del major o menor nombre, així com del major o menor grau d'integració dels diversos factors abans enumerats en la tasca o lloc encomanat.

Així mateix, haurà de tenir-se present, al qualificar els llocs de treball, la dimensió de l'empresa o de la unitat productiva que en la que es desenvolupi la funció, ja que influeix decisivament en la valoració de cada factor.

Funcions:

### Grup 1. Personal directiu

- Director titulat / titulat mig: És qui amb títol acadèmic o àmplia preparació teòric-pràctica assumeix la direcció i responsabilitat de l'empresa, programant i controlant el treball en totes les seves fases.

Serà director titulat qui assumeixi les funcions de comandament relacionat directament amb la gestió de l'empresa i dependent directament dels òrgans administratius de l'empresa.

- Serà titulat mig qui amb títol acadèmic o àmplia preparació teòric-pràctica assumeixi la direcció d'alguns departaments de l'empresa dependent directament del director titulat.

### Grup 2. Prefectures

- Totes les prefectures: És qui amb títol acadèmic o àmplia preparació teòric-pràctica assumeix la prefectura d'una de les àrees de l'empresa, planificant, programant i controlant.

### Grup 3. Personal administratiu

- Oficial administratiu 1a/2a: És l'empleat que actua sota les ordres d'un cap i té al seu càrrec un treball determinat que requereix càlcul, estudi, preparació i condicions adequades.

- Auxiliar administratiu: És l'empleat que dedica la seva activitat a tasques i operacions administratives elementals i, en general, a les purament mecàniques inherents al treball, entre els quals poden estar inclosos els de telefonista-recepcionista.

#### Grup 4. Personal operatiu

- Auxiliar de serveis / controlador: És el treballador major de 18 anys que realitza, amb formació suficient, uniformat o no amb les peces i distintius que l'empresa determini necessaris per a la correcta prestació del servei, tasques auxiliars en qualsevol classe d'immobles, tendents a la recepció i informació dels accessos, la comprovació de visitants i orientació dels mateixos, el control d'entrades, documents o el control del trànsit en zones reservades i de circulació restringida d'interior de fàbriques, plantes de producció d'energia, grans centres de processos de dades i similars i altres serveis auxiliars similars, així com altres serveis de l'immoble que presti els seus serveis.

- Conductor: Són els treballadors que desenvolupen la seva activitat com conductors de vehicles.

- Ordenances: És el treballador que amb elements, coneixements i responsabilitat, se li encomana, a càrrec de tercers, cobraments, pagaments, recepció i lliurament de correspondència i documents, així com la seva classificació i repartiment.

#### Article 15. Treballs en diferents grups professionals

L'empresa podrà, per raons tècniques o organitzatives, encomanar al treballador funcions pròpies d'un grup professional diferent al seu, reintegrant-se al seu antic lloc de treball al finalitzar la causa que va originar el canvi.

L'encomanament de treballs a un grup professional superior no podrà excedir de 6 mesos durant 1 any o de 8 durant 2, sense perjudici del que en l'Estatut dels treballadors s'estableixi respecte al règim d'ascensos en la mateixa, i excepte en els casos en els quals el motiu de la decisió empresarial sigui la substitució per incapacitat temporal. La retribució, mentre es desenvolupin aquestes funcions de superior grup professional, serà la corresponent al mateix grup professional que desenvolupi.

En el cas que el treballador se li encomanin funcions pròpies d'un grup professional inferior, motivada per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat de l'empresa, la situació es mantindrà pel temps imprescindible, que en cap cas podrà superar els 3 mesos, conservant, en tot cas, la retribució econòmica corresponent al grup professional d'origen, tret que la situació vingués motivada per la pròpia sol·licitud del treballador. En tots aquest casos, l'empresa haurà de comunicar tal decisió als representants dels treballadors.

#### Article 16. Mobilitat funcional

Els treballadors podran ser destinats a un altre lloc de treball de la seva mateixa categoria o nivell professional, quan les necessitats d'organització o producció així ho demandin, sense necessitat de preavis algun de part.

- Treballs de nivell superior:

L'empresa podrà, en cas de necessitat, destinar als treballadors a realitzar treballs de categoria superior, reintegrant-los al seu anterior lloc quan cessi la causa que va motivar el canvi.

Aquests canvis no podran ser de durada superior a 3 mesos ininterromputs o 8 en un termini de 2 anys, excepte en els casos de substitució, a treballadors amb llicències, excedències, baixes per malaltia comuna, accidents de treball i altres que necessàriament comportin reserva del lloc de treball, en aquest cas es perllonguessin mentre subsisteixin les circumstàncies que l'han motivat.

Quan un treballador realitzi treballs de categoria o nivell superior durant més de 3 mesos, sense concórrer els supòsits que es refereix l'apartat anterior, consolidarà la categoria superior, sempre que existeixi torn d'ascens a aquesta de lliure designació de l'empresa.

La retribució d'aquest personal, mentre ocupa treballs de categoria o nivell superior serà la corresponent a la mateixa.

- Treballs de nivell inferior:

Per necessitats justificades, es podrà destinar a un treballador a treballs d'inferior nivell, conservant la retribució corresponent a la seva categoria o nivell professional.

Excepte en casos excepcionals dels quals informará a la representació legal dels treballadors, aquesta situació no es perllongarà més de 3 mesos continuats a fi i efecte de no perjudicar la seva formació professional.

Així mateix evitarà l'empresa reiterar en tant que sigui possible la realització d'aquests treballs a un mateix treballador.

Si el canvi tingués el seu origen a petició del treballador, es podrà assignar a aquest la retribució que correspongui al treball efectivament realitzat.

#### Article 17. *Mobilitat geogràfica*

Afecta als següents casos:

- a) Traslats
- b) Desplaçaments

a) Traslats: S'entén per trasllat el canvi definitiu del lloc de prestació dels serveis que comporti un canvi de domicili. Els trasllats de personal que impliquin canvi de domicili familiar per a l'afectat podran efectuar-se:

- Per sol·licitud de l'interessat: Quan el trasllat s'efectuï a sol·licitud de l'interessat, prèvia acceptació de l'adreça de l'empresa, aquest mancarà de dret a indemnització per les despeses que origini el canvi.
- Per acord entre l'empresa i el treballador: Quan el trasllat es realitzi per mutu acord entre l'empresa i el treballador, s'estarà a les condicions pactades per escrit entre ambdues parts.
- Per decisió de l'adreça de l'empresa en el cas de necessitats del servei: Quan les necessitats de treball ho justifiquin i no s'arribés a acord entre ambdues parts, l'empresa podrà efectuar el trasllat sempre garantint tots els drets que tingués adquirits, així com uns altres que poguessin correspondre-li.

En els casos de trasllats forçosos, previs tràmits legals establerts, les empreses vindran obligades a abonar al treballador l'import de les despeses justificades.

Els de locomoció del treballador i dels familiars que amb ell convisquin, els de transport del mobiliari i altres estris.

No seran d'aplicació els supòsits previstos en el present article en els casos de trasllats produïts en els quals concorrin alguna de les circumstàncies següents:

- Els efectuats en el mateix terme municipal o municipis confrontants.
- Els efectuats a menys de 35 quilòmetres del centre originari, per al qual va ser inicialment contractat o del que posteriorment fos traslladat amb caràcter definitiu.

- Els efectuat a menys de 35 quilòmetres del lloc de residència habitual del treballador.
- Per decisió de l'adreça de l'empresa en el cas de necessitats del servei. Quan les necessitats de treball ho justifiquin i no s'arribés a acord entre ambdues parts, l'empresa podrà efectuar el trasllat sempre garantint tots els drets que tingués adquirits, així com uns altres que poguessin correspondre-li.

En aquests casos l'empresa determinarà els mitjans de locomoció i transport que hagin d'emprar-se, les despeses de locomoció seran a càrrec de l'empresa.

b) Desplaçaments: S'entén per desplaçament la destinació temporal d'un treballador a un lloc diferent del seu centre habitual de treball, fins i tot en el supòsit de ser destinat temporalment a prestar serveis en els domicilis dels clients de les empreses incloses en l'àmbit del present Conveni.

L'empresa podrà desplaçar als seus treballadors fins al límit màxim d'1 any, dintre d'un període de 3 anys.

L'empresa designarà lliurement als treballadors que hagin de desplaçar-se, quan la destinació no exigeixi pernoctar fora de casa o quan existint aquesta circumstància no tingui durada superior a 3 mesos.

En els supòsits que el desplaçament exigeixi pernoctar fora del domicili i tingui una durada superior a 3 mesos, l'empresa proposarà el desplaçament als treballadors que estimin idonis per a realitzar el treball i en el supòsit que per aquest procediment no cobrissin els llocs a proveir, procedirà a la seva designació obligatòria entre els quals reuneixin les condicions d'idoneïtat professional per a ocupar les places, observant les següents preferències, per a no ser desplaçat:

- Representants legals dels treballadors.
- Disminuïts físics i psíquics.

L'empresa que desitgi realitzar algun dels desplaçaments que obliguin al treballador a pernoctar fora del seu domicili, haurien d'abonar a més del salari, les despeses de viatge i les dietes de manutenció i allotjament, preavisant als afectats amb els següents terminis:

Terminis de preavisos (en hores) segons la durada del desplaçament:

- a) Fins a 15 dies.
- b) De 16 a 30 dies.
- b) De 30 a 90 dies.
- c) Més de 90 dies

Lloc de desplaçament

Opcions a), b), c) y d):

- Dintre de la mateixa província (sp= sense preavis) sp 24, 72, 120 hores respectivament.
- Dintre de la mateixa Comunitat Autònoma i fora de la seva província, 24, 72, 72, 120 hores respectivament.
- Fora de la Comunitat Autònoma i dintre de l'estat espanyol, 72, 72, 72, 120 hores respectivament.

En qualsevol cas, els preavisos haurien de realitzar-se per escrit en cas de desplaçaments superiors a 15 dies.

Els anteriors terminis no seran d'aplicació quan el desplaçament vingui motivat per

suposats danys, sinistres, qüestions urgents o per la situació d'incapacitat temporal d'un company.

En els desplaçaments superiors a 1 mes que no permetin pernoctar en el seu domicili, les empreses i els afectats convindran lliurement les fórmules perquè els treballadors puguin regressar als seus domicilis periòdicament, que podrà consistir, a subvencionar els viatges d'anada i tornada en tots o part dels caps de setmana. Així com l'adequació de les jornades de treball per a facilitar periòdiques visites al seu domicili, concessió de permisos periòdics.

En els supòsits de desplaçament es generarà el dret, a més de la totalitat de les retribucions econòmiques que habitualment vingués percebent, a les dietes i despeses de viatge que procedeixi.

El personal desplaçat quedarà vinculat a la jornada, horari de treball i calendari vigent en el centre de treball al que arribés. No obstant això en el supòsit que la jornada de treball corresponent al centre d'origen, fos inferior a la del d'arribada, s'abonarà l'excés com hores ordinàries en concepte de prolongació de jornada.

En els desplaçaments i trasllats produïts a petició escrita del treballador, així com en els canvis de residència que aquest voluntàriament realitzi, no procediran compensacions ni indemnitzacions.

#### Capítol IV

### Ingressos, període de prova, promoció personal o ascensos

#### Article 18. *Ingressos*

Per als ingressos del personal previst en aquest Conveni s'estarà en el disposat en el capítol 9 del present Conveni.

#### Article 19. *Període de prova*

1. L'ingrés es considera provisional, sempre que es concerta per escrit, fins que no s'hagi complert el període de prova per a cada grup professional i que es detalla a continuació:

- Grup professional 1:.....6 mesos.
- Grup professional 2:.....3 mesos.
- Grup professional 3:.....1 mes.

2. Durant el període de prova, tant el treballador com l'empresa podran rescindir unilateralment el contracte de treball sense preavís ni indemnització. Una vegada acabat el període de prova el contracte tindrà plens efectes.

3. La situació d'incapacitat temporal (IT), maternitat, adopció o acolliment que afectessin al treballador durant el període de prova, no interromprà el còmput del mateix.

#### Article 20. *Promoció professional i ascensos*

La provisió de vacants per als llocs de direcció o que impliqui comandament, seran designació de l'empresari. No obstant això, podrà convocar concurs entre els treballadors del grup.

Per a la resta de treballadors, l'empresa establirà sistemes que, entre uns altres, poden tenir en compte, les següents circumstàncies:

- a) Superar satisfactòriament les proves que es perllonguen a aquest efecte.
- b) Titulació.
- c) Coneixement del lloc de treball.
- d) Formació contínua i reciclatge.

Tant en l'elaboració de les bases per a les proves, com en els tribunals de qualificació, haurien de participar la representació dels treballadors.

## Capítol V Jornada, descans i vacances

### Article 21. Jornada

La jornada laboral per als anys de durada del present Conveni serà:

- Any 2018:.....220,5 dies laborals de presència.
- Any 2019:.....220,5 dies laborals de presència.
- Any 2020:.....220,5 dies laborals de presència.

El treballador romandrà en l'establiment i atindrà a aquells clients que haguessin entrat abans de l'hora de tancament per a acabar el servei, sense que aquesta obligació pugui depassar els 30 minuts. En aquest cas, de mutu acord, empresa i treballador solucionaran aquest temps de més, bé sigui reduint-se la jornada de treball en idèntics temps en dies posteriors o acumulant al llarg del mes i gaudint-lo posteriorment com jornada lliure en el període dels 3 mesos següents.

En cas de desacord, s'abonarà l'esmentat temps d'acord amb el salari real pactat, per a això haurà de dur-se un registre mensual d'aquests temps i abonar-se a final de mes, el preu serà com a mínim el valor d'1 hora de salari real incrementada en un 30%.

### Article 22. Horari

La distribució de la jornada laboral serà l'establerta en els centres de treball, entre els treballadors i empresa i correspon a l'empresa l'organització de les jornades de treball. En els casos de dies festius l'empresa pot distribuir en torns rotatoris la prestació de serveis .

Donada la particularitat en la activitat, no es considerarà de forma especial en aquest Conveni els treballs que els treballadors facin en caps de setmana.

Els treballadors amb jornada partida, disposaran d'un mínim d'1 hora per a menjar, compresa en el període de les 13.00 a les 16.00 hores, sent fixada la mateixa per l'empresari segons les necessitats de l'empresa.

En tot cas, es respectarà el descans mínim de 12 hores entre el final d'una jornada i el començament de la següent. Com a regla general, el descans mínim setmanal serà de 2 dies consecutius.

### Article 23. Hores extraordinàries

Les parts estaran al dispostat en l'Estatut dels treballadors.

### Article 24. Vacances

El període o períodes de vacances anuals podran donar-se en qualsevol període de l'any, respectant que com a mínim, 15 dies es gaudeixin entre els mesos de maig a octubre. En tot cas, la seva durada mai serà inferior a 22 dies laborals, havent-se de confeccionar un calendari vacacional durant el primer trimestre de l'any, exposant-se en el tauler d'anuncis, havent-se d'expedir certificació per l'empresa del període vacacional a petició del treballador.

### Article 25. Llicències

El treballador, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball amb dret a remuneració per algun dels motius i pel següent temps:

- a) 15 dies naturals en cas de matrimoni.

b) 2 dies en els casos de naixement de fills, malaltia greu o defunció de parents fins al segon grau. Quan per aquests motius el treballador necessiti fer algun desplaçament, aquests terminis podran ampliar-se fins a 4 dies.

c) 2 dies per trasllat de domicili habitual.

d) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, havent d'acreditar fefaentment els motius i circumstàncies dels mateixos.

e) En els supòsits de naixement de fill, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d), per la lactància del menor fins que aquest faci els 9 mesos, els treballadors tindran dret a 1 hora d'absència de la feina, que podran dividir en 2 fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiples.

Qui faci us d'aquest dret, per la seva voluntat, el podrà substituir per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat i acumular-lo en jornades complertes.

f) Es concediran els permisos necessaris a les treballadores embarassades per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, previ avís a l'empresari i justificació de la necessitat de la seva realització dins de la jornada de treball.

Parelles de fet:

Les parelles de fet tindran el mateix tractament a efecte de llicència, que una parella de dret, amb les següents especificacions. S'entendrà com "parella de fet", aquella que estigui convivint de fet, estiguin empadronats en el mateix domicili i inscrita com parella en el registre municipal del domicili o, en defecte d'això de la Generalitat o registre públic oficial per a aquestes situacions i això, amb 1 any d'antelació a la sol·licitud de qualsevol permís retribuït. L'empresa podrà sol·licitar en qualsevol cas, un certificat del registre corresponent i un certificat de convivència.

*Article 26. Suspensió amb reserva del lloc de treball per maternitat/paternitat*

En el supòsit de part, la suspensió del contracte tindrà una durada de 16 setmanes, que es gaudiran de forma ininterrompuda, ampliables en el supòsit de part múltiple en 2 setmanes més per cada fill a partir del segon. El període de suspensió es distribuirà a opció de la treballadora sempre que 6 setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de defunció de la mare, el pare farà ús de la totalitat o, si escau, de la part que resti del període de suspensió.

No obstant l'anterior, i sense perjudici de les 6 setmanes immediates posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas que el pare i la mare treballin, aquesta, a l'iniciar-se el període de descans per maternitat, podrà optar per que el pare gaudeixi per una banda determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part bé de forma simultània o successiva amb el de la mare, tret que el moment de la seva efectivitat la incorporació al treball de la mare suposi un risc per a la seva salut.

En els supòsits d'adopció i acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors de fins a 6 anys. La suspensió tindrà una durada de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en 2 setmanes més per cada fill a partir del segon, comptades a l'elecció del treballador, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment. Bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, la durada de la suspensió serà així mateix de 16 setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors majors de 6 anys d'edat quan es tracti de menors discapacitats o minusvàlids que per circumstàncies i experiències personals o que per provenir de l'estranger tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents. En cas que la mare i el pare treballin el període de suspensió es distribuirà a opció dels interessats que podran gaudir-lo de forma simultània o successiva sempre amb períodes ininterromputs i amb els límits assenyalats.

Els períodes als quals es refereix el present article podran gaudir-se en el règim de jornada completa o a temps parcial previ acord entre els empresaris i els treballadors afectats en els termes que reglamentàriament es determinin.

En els supòsits d'adopció internacional. Quan sigui necessari el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió previst per a cada cas podrà iniciar-se fins a 4 setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

#### Article 27. Excedències

Les excedències poden ser voluntàries o forçoses:

##### - Excedència forçosa:

Es concedirà a aquell treballador que sigui designat o triat per a un càrrec públic que impossibiliti la seva assistència al treball. La durada de l'excedència serà la de l'exercici del càrrec.

El reingrés del treballador, haurà d'efectuar-se en el termini màxim de 30 dies a partir de la finalització de la seva situació. Aquesta excedència donarà dret a la conservació del lloc i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència.

##### - Excedència voluntària:

Els treballadors amb antiguitat superior a 1 any, tindran dret que se'ls concedeixi fins a 1 any d'excedència.

El temps d'excedència no podrà ser inferior a 4 mesos ni superior a 5. El treballador excedent de més d'1 any conserva el dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar categoria que hagués o es produïssin en l'empresa, a l'efecte de la qual haurà de sol·licitar-lo durant el període comprès dintre del mes següent al cessament de l'excedència.

Per a acollir-se a altra excedència voluntària, el treballador haurà de complir un nou període de, almenys 2 anys de servei efectiu en l'empresa, per a altra excedència d'1 any i de 4 anys si l'excedència que es pretenen és per un període superior a l'any.

Haurà de sol·licitar-se per escrit amb exprés esment del temps i la voluntat de reincorporació immediata al finalitzar aquest. Amb 1 mes d'antelació al final de l'excedència, haurà de reiterar-se la voluntat de reingrés.

Els representants dels treballadors que ostentin càrrec sindical a nivell comarcal, tindran dret que se'ls concedeixin l'excedència forçosa en els mateixos termes establerts en l'article 9.1.b) de la Llei 11/1985 de 2 d'agost de Llibertat sindical, havent de ser acreditat pel seu sindicat.

En el no previst s'estarà al disposat en l'article 46 i disposicions concordants de l'Estatut dels treballadors.

##### - Excedència maternal o paternal:

El personal tindrà dret:

- A un període no superior a 3 anys per a atendre a cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa com per adopció o en els supòsits d'acolliment., tant permanent com preadoptiu, a contar des de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

- A un període no superior a 1 any per a atendre al cuidat d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valdre-se'l per si mateix, i no ocupi activitat retribuïda.



El període d'excedència en ambdós supòsits, serà computable a l'efecte d'antiguitat i el treballador o treballadora tindrà dret durant el mateix a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació de la qual haurà de ser convocat per l'empresari, especialment en ocasió de la seva reincorporació.

Durant el primer any tindrà dret a la reserva de lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc del mateix grup professional o categoria equivalent.

## Capítol VI Règim econòmic

### Article 28. *Temps de treball*

Excepte pacte contrari, es pressuposa que la prestació del treball es subscriu en la modalitat denominada a temps complet o jornada completa, en la qual la retribució serà determinada d'acord a la durada del treball, i que es reflecteix en la taula salarial.

### Article 29. *Característiques de la retribució*

Principis generals:

1. Sistema retributiu: El sistema que s'estableix en aquest Conveni substitueix totalment el règim salarial que de dret i fet es venia aplicant en les empreses en el moment que aquest Conveni entri en vigor.

2. La retribució: El salari per a tot el personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni estarà constituït pel salari base i els complements.

a) Salari base: És el component salarial que retribueix la jornada normal i completa i s'estableix en la taula salarial d'aquest Conveni per a cada nivell i inclou l'import de 2 gratificacions extraordinàries.

b) Plus distància i transport: Aquest concepte el seu objectiu és compensar el desplaçament del treballador en transport públic, dintre de la localitat i des del domicili particular al centre de treball, el seu import és mensual, i la quantitat és lineal sent l'import de 34,25 euros.

c) Plus nocturnitat: Aquest concepte és una compensació econòmica pels serveis nocturns, quan el treballador els realitzi, la quantitat a percebre serà de 69,50 euros a jornada completa.

Els dies 31 de desembre a la nit, l'1 de gener i els dies 24 de desembre a la nit i 25 de desembre, percebran una quantitat compensatòria de 30 euros, si el treballador demanda la compensació per descans, l'empresa vindrà obligada a concedir-se'l en el moment que el calendari ho permeti.

### Article 30. *Increment salarial*

Tenint en compte les taules salarials elaborades per a l'any 2018 (veure annex 1). Durant la durada del present Conveni, s'estableix una pujada mínima de l'IPC real publicat per l'Institut Nacional d'Estadística Espanyol.

### Article 31. *Complement "ad personam"*

Una vegada actualitzats els salaris en l'empresa amb les taules salarials, la diferència entre el que està cobrant el treballador i les taules de més ha de passar a aquest complement. Les quantitats que amb motiu d'haver subrogat algun servei els treballadors percebin remuneracions diferents a les d'aquest Conveni, s'haurien de regularitzar, si com a conseqüència d'aquesta regularització el resultat en més, es mantindrà la quantitat resultant

però com complement “ad personam”. El complement “ad personam” serà considerat en tot cas com un complement absorbible i compensable amb les pujades salarials previstes en aquest Conveni.

#### Article 32. *Salari hora/dia individual*

A l'efecte de qualsevol circumstància en la que hagi de valorar-se temps d'abonament de salaris, com a títol enunciatiu pogués ser retards en l'assistència, permisos d'hores no retribuïdes o causes similars, s'acudirà al salari hora individual a través de la fórmula de computar en salari ordinari d'any que es tracti i dividir tal valor pel nombre d'hores que resultessin obligades per a reportar tal salari. En el cas de tractar-se de dies complets de no abonament salarial, s'acudirà a una fórmula similar a l'anterior, però utilitzant com divisor els dies determinats com de treball cert i real per a l'any que es tracti.

#### Article 33. *Treball a temps parcial*

Les retribucions a les quals fa referència aquest Conveni estan fixades per a una jornada laboral completa. El treballador que tingui establert un règim laboral de part de jornada, percebrà les retribucions indicades en proporció a la jornada completa corresponent a la seva categoria professional.

#### Article 34. *Pagament de salaris*

El pagament dels salaris s'efectuarà mensualment. L'empresa pot optar entre pagar les retribucions en moneda de curs legal, mitjançant taló, transferència o qualsevol altra modalitat de pagament per mitjà d'entitat de crèdit. Qualsevol que sigui la forma de pagament mai donarà dret al treballador a permís, retribuït o no, a absentar-se del treball per al cobrament de les seves retribucions.

#### Article 35. *Gratificacions extraordinàries*

El personal que es regeixi per aquest Conveni ha de percebre 2 pagues extraordinàries: La d'estiu i Nadal, a raó del salari base. Seran prorratejades proporcionalment en cadascun dels imports mensuals.

#### Article 36. *Dietes*

Les dietes són percepcions extrasalarials de caràcter irregular i tenen com objectiu rescabalar o compensar les despeses realitzades com a conseqüència del desplaçament del treballador per necessitats del treball.

##### 1. Dieta completa:

El treballador percebrà dieta completa quan, com a conseqüència de les necessitats del seu treball, hagi de pernoctar fora del seu domicili, sent la quantitat de 60 euros.

##### 2. Mitja dieta:

El treballador percebrà mitja dieta quan, com a conseqüència de les necessitats del seu treball, hagi de fer més de 9 hores de servei continuat. Sent la quantitat de 12 euros.

##### 3. Quilometratge:

Si com a conseqüència de les necessitats del seu treball, el treballador hagués de desplaçar-se des de la localitat que radica el centre de treball i d'acord amb l'empresa utilitzarà preferentment el transport públic. En el cas que per a arribar al lloc de treball no existís aquesta possibilitat, el treballador podrà utilitzar el seu vehicle particular. Percebrà una quantitat per quilòmetre recorregut de 0,24 euros.

##### 4. Garantia i increments:

Previ coneixement de les empreses, si per circumstàncies especials les despeses originades per desplaçaments sobrepassessin l'import de les dietes, l'excés haurà de ser abonat per les mateixes, amb posterior justificació per part del treballador de les despeses realitzades.

## Capítol VII Salut laboral en el centre de treball

Es crearà la Comissió Paritària de Seguretat, Salut i Medi ambient, que tindrà les següents funcions:

- Definir la política mediambiental i de prevenció de riscos laborals del sector.
- Aprovar el pla de gestió mediambiental, que inclourà els objectius definits per la política mediambiental i les actuacions previstes per a complir-los.
- Fomentar i garantir la formació i participació dels treballadors, tant en la gestió mediambiental com en la prevenció de riscos laborals en les empreses.
- Resoldre les consultes que es puguin produir tant en matèria mediambiental com de prevenció de riscos laborals específics del sector.
- Analitzar i realitzar el seguiment entorn a l'evolució de la sinistralitat en el sector i proposar formules o recomanacions per a millorar la prevenció de riscos laborals en les empreses.

### Article 37. *Prevenció de riscos laborals*

S'estarà al dispostat en la Llei 31/1995 de 8 de novembre, de Prevenció de riscos laborals i disposicions de desenvolupament. Amb independència de l'establert en aquesta Llei, les parts entenen que la salut és un dret fonamental i que cal treballar en pro que la salut en el treball sigui un valor en si mateix, pel que s'acorda el següent:

Serveis de prevenció:

L'empresa es compromet a pactar amb els representants dels treballadors, el model d'organització de la prevenció en l'empresa. Per a això tindrà en compte el següent:

1. L'empresa pactarà amb els representants legals dels treballadors amb responsabilitat directa en salut laboral el nombre de treballadors designats que realitzen funcions de prevenció interns. També es pactarà la formació que haurien de tenir aquests últims.
  2. S'impulsaran programes globals d'informació, prevenció i intervenció en l'empresa que contribueixi a eliminar els hàbits que incideixin en una relació entre condicions de treball i consum d'alcohol o d'altres substàncies que generin dependència, així com garantir accés a tractaments de deshabitació, contemplant la flexibilitat i adaptació de la jornada laboral com un dels sistemes a adoptar.
  3. Rebre informació puntual i periòdica sobre l'evolució de les proves de control en relació amb la salut dels treballadors i detallats, com a mínim, per gènere, edat i nacionalitat, així com la incidència d'aquelles mesures de prevenció i intervenció que fossin adoptades.
- Estudiar els riscos específics de l'activitat i les mesures preventives més adequades, en matèria de prevenció de riscos laborals, amb la finalitat de proposar la seva inclusió en la redacció del Conveni col·lectiu.

### Article 38. *Revisions mèdiques*

Amb independència del disposat en la Llei ja esmentada a l'article 37, cada any, tots els treballadors tenen dret a una revisió mèdica a càrrec de la mútua que tingui l'empresa contractada. Aquesta revisió ha d'incloure com a mínim (excepte quan el treballador es negui explícitament), amb independència d'altres proves que puguin recomanar el personal mèdic de la mútua, les següents proves:

- Estudi clínic anual.
- Anàlisi d'orina.
- Anàlisi de sang.
- Examen i control de vista i oïda.
- Prova cardiovascular.

Les següents proves o similars només es realitzaran previ coneixement i consentiment del treballador:

- Radioscòpia del tòrax.
- Examen psicomotriu.
- Prova d'immunodeficiència adquirida, per als supòsits de treball d'alt risc.
- Prova d'hepatitis B i C .
- Mamografia.

Els facultatius de les mútues o el metge d'empresa podran indicar la realització d'altres proves no incloses en les relacions anteriors.

Per al personal que presti serveis en centres de treball que existeixi especial toxicitat, contaminació o risc de contagi, les revisions seran semestrals.

#### Article 39. *Dones embarassades*

En aquells casos que per prescripció facultativa i per realitzar treballs que puguin suposar perill d'interrupció de l'embaràs o per a la mare i el fetus (treballs amb productes o en ambients tòxics, penosos o perillosos), que lògicament es resoldran a partir d'aquesta prescripció facultativa, les empreses assignaran, a la dona embarassada, els llocs de treball de menor esforç i perill, garantint-li després el lloc habitual, una vegada es produeixi l'enllumenament, pel disposat en aquest article s'estarà a l'establert en la Llei 39/1999 de 5 de novembre que promou la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.

### Capítol VIII Milliores de caràcter social

#### Article 40. *Complement per accident o malaltia*

a) En cas d'accident de treball o malaltia professional, les empreses han de completar les prestacions econòmiques que el treballador tingui dret fins al 85% del salari els primers 20 dies, i del 100% si la baixa és superior als 20 dies. Aquest pagament no repercutirà en les percepcions de les gratificacions extraordinàries que el treballador tingui dret.

b) En cas de malaltia amb hospitalització, aquest complement del 100% del salari, s'estendrà durant el període d'hospitalització i/o postoperatori fins a alta d'intervenció, amb un límit de 90 dies. Aquest pagament no repercutirà en les percepcions de les gratificacions extraordinàries que el treballador tingui dret.

#### Article 41. *Assistència a consultori mèdic de capçalera o familiar*

Quan el treballador requereixi assistència en un consultori mèdic en hores de jornada laboral, les empreses concediran permís, sense pèrdua de retribució. El permís serà el necessari pel temps precisat a aquest efecte, prèvia justificació del volant facultatiu. Aquests permisos estan limitats a 8 hores al trimestre no acumulables.

#### Article 42. *Prestació per invalidesa o mort*

Si com a conseqüència d'un accident laboral es derivés una situació d'invalidesa en el grau d'incapacitat permanent i absoluta per a tota classe de treball, l'empresa abonarà al treballador la quantitat de 12.024,24 euros, d'una sola vegada. Si la causa és per mort la quantitat a percebre serà la mateixa. Tindran dret a aquesta percepció els beneficiaris de la persona accidentada o, en defecte d'això, la vídua o hereus.

L'empresa haurà de subscriure una pòlissa que garanteixi les quantitats reflectides en l'apartat anterior. Si l'empresa té ja coberta aquesta contingència, ha d'actualitzar-la.

#### Article 43. Hores sindicals

Sense perjudici de l'establert en l'Estatut dels treballadors, els membres delegats i del Comitè d'Empresa, disposaran d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes i no acumulables, cadascun d'ells, per a l'exercici de funcions de representació, segons la següent escala:

De 31 a 50 treballadors:.....20 hores.  
De 51 a 100 treballadors:.....36 hores.  
De 101 a 250 treballadors:.....42 hores.

- De les mateixes hores indicades en aquest article es beneficiaran els representants legals dels treballadors amb jornada de treball nocturna, sempre que acreditat per escrit, signat i segellat per la central sindical a la qual pertanyés, el nombre d'hores que necessita i el dia que les farà efectives dintre de la seva jornada, comunicant a l'empresa la realització d'aquelles amb una antelació mínima de 24 hores.

- Es podrà acumular mensualment el crèdit horari de 2 delegats de personal o membres del Comitè de cada central sindical en un d'ells en la quantia que convingui, sempre que siguin delegats treballadors del mateix centre i es comuniqui a l'empresa amb 1 setmana d'antelació.

- En aquells centres de treball en els quals s'haguessin realitzat eleccions sindicals de centre, en el supòsit de subrogació d'empreses, els representants dels treballadors passaran com a tals i en idèntica situació a la nova empresa adjudicatària.

- Els representants dels treballadors que ostentin càrrecs sindicals en la direcció federativa de Catalunya, podran acumular mensualment el crèdit horari propi i el d'altres 2 delegats o membres del Comitè d'Empresa en la quantia que convinguin, prèvia conformitat dels afectats i comunicant-lo per escrit a la direcció de l'empresa amb antelació suficient.

#### Article 44. Reconeixement dels representants dels treballadors

L'empresa reconeix als representants dels treballadors, triats lliure i democràticament segons la normativa vigent en quants drets i garanties tenen conferides a raó del seu càrrec per les lleis i disposicions vigents, sotmetent-se ambdues parts per al futur al que reguli en les disposicions oficials esdevenidores. En el domicili social de cada empresa es podrà disposar, a petició dels representants legalment triats, d'un tauler d'anuncis i informacions, però del contingut del que en ell es col·loqués o es fes referència, seran responsables el Comitè o delegat de personal d'aquesta empresa sense perjudici de l'article 64 de l'Estatut dels treballadors.

### Capítol IX Contractació

#### Article 45. Definició i naturalesa dels contractes

Amb l'objectiu de dotar-nos d'un model de relacions laborals estable, que beneficiï tant a les empreses com al personal, que contribueixi a la competitivitat de les empreses, a la millora de l'ocupació i a la reducció de la temporalitat i rotació del mateix i amb la finalitat d'aconseguir que l'atenció al client sigui de la major qualitat i més qualificada possible, es determinen els següents criteris sobre modalitats de contractació:

- Contracte indefinit: És el qual es concerta sense establir límits de temps en la prestació de serveis, tant de forma verbal o escrita.

- Contracte eventual: Quan les circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excessos de comandes.

Es pacta la durada màxima d'aquests contractes i el període dintre del qual es poden realitzar aquestes tasques per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes en atenció al caràcter estacional de l'activitat que el període màxim dintre del qual es poden realitzar les contractacions serà de 18 mesos, no podent superar la durada del contracte les tres quartes parts del període de referència establert ni, com a màxim, 12 mesos.

En el cas que el contracte s'hagi concertat per una durada inferior a la màxima legal o convencionalment establerta, podrà prorrogar-se per una única vegada, sense que la durada total del contracte pugui excedir de l'esmentada durada màxima.

- Contracte per obra o servei:

Té com a objecte la realització d'una obra o servei determinat amb autonomia i substantivitat pròpia, pel temps que duri l'obra o servei determinat, i podrà ser a jornada completa o a jornada parcial. A la finalització del contracte l'empresari haurà d'abonar una indemnització al treballador de 12 dies de salari per any treballat. Aquest contracte, té una utilitat innegable per a les empreses del sector, ja que amb molta assiduitat s'efectuen contractes mercantils amb durades incertes entre les empreses clients que sol·liciten els serveis de control d'accessos de forma esporàdica y amb contractacions de durada incerta. Fent servir aquest contracte es pretén donar cobertura a certes necessitats empresarials que, per la seva naturalesa, no tenen un caràcter estable dins l'activitat empresarial.

Formalització, durada i jornada del contracte d'obra i servei:

Aquest contracte té com a objecte la realització d'obres o serveis amb autonomia i substantivitat pròpies dins l'activitat de l'empresa i l'execució de la qual, encara que limitada en el temps, és en principi de durada incerta, no podent tenir una durada superior a 3 anys.

- Contracte de durada determinada en pràctiques:

Es podran celebrar contractes en pràctiques amb aquells treballadors que tinguin la titulació exigida segons el grup professional per al qual se'ls contracti.

No seran inferiors a 6 mesos i són prorrogables fins al màxim de 2 anys. Les retribucions per a aquests contractes seran com a mínim del 60% i 75% durant el primer i segon any respectivament, de la categoria perquè es contractin per aquestes modalitats, sense que en cap cas aquest estigui per sota del salari mínim interprofessional.

- Contracte de durada determinada a temps parcial indefinit:

El personal amb contractes a temps parcial indefinit, podrà acordar amb la seva empresa la realització d'hores complementàries, mitjançant pacte escrit, en el qual haurà de constar en nombre màxim d'hores complementàries que es podran realitzar per any, i que no excedirà del 35% de les hores ordinàries contractades.

Les hores complementàries la realització de les quals estigui prevista amb anticipació, seran comunicades al treballador amb un preavis de 7 dies. Quan la necessitat de realitzar hores complementàries sorgeixi de forma no prevista, es comunicarà al treballador el dia anterior a la seva realització, excepte situacions d'urgència sobrevinguda en el propi dia de la seva realització, en les quals no sigui possible la comunicació el dia anterior.

Equiparació de drets entre els treballadors: Quan un determinat dret o condicions de treball estigui atribuït en les disposicions legals o reglamentàries en funció de prèvia antiguitat del treballador, aquesta haurà de computar-se segons els mateixos criteris per a tots els treballadors, qualsevol que sigui la seva modalitat de contractació.

## Capítol X Codi de conducta laboral

El present acord sobre codi de conducta laboral té per objecte el manteniment d'un ambient laboral respectuós i una convivència normal a l'empresa, així com la garantia i defensa dels legítims drets que assisteixen als treballadors i empresa.

### Article 46. *Assetjament sexual*

Totes les persones tenen dret al respecte i a la deguda consideració de la seva dignitat, sent l'assetjament sexual en les relacions laborals, aquell comportament que pot comportar la vulneració dels drets fonamentals protegits per l'article 10.1, 14 fonamentalment l'article 18.1 de la Constitució Espanyola.

Concepte:

a) Es considerarà constitutiva d'assetjament sexual qualsevol conducta, proposició o requeriment de naturalesa sexual que tingui lloc en l'àmbit d'organització i direcció d'una empresa, respecte de les quals el subjecte actiu sàpiga i/o estigui en condicions de saber que resulten indesitjades, irraonables i ofensives per a qui les pateix, la resposta de les quals davant les mateixes pot determinar una decisió que afecti a la seva ocupació o a les seves condicions de treball.

b) La mera atenció sexual pot convertir-se en assetjament si continua una vegada que la persona objecte de la mateixa ha donat clares mostres de rebutjament, siguin del tenor que fossin. Això distingeix l'assetjament sexual de les aproximacions personals lliurement acceptades, basades, per tant, en el consentiment mutu.

L'assetjament sexual d'intercanvi:

a) En aquest tipus d'assetjament, l'acceptació del requeriment d'aquesta naturalesa es converteix, implícita o explícitament, en condició d'ocupació, bé per a accedir al mateix, bé per a mantenir o millorar l'estatus laboral assolit, sent el seu rebuig la base per a una decisió negativa per al subjecte passiu.

b) Es tracta d'un comportament en el qual, d'una o altra manera, el subjecte actiu connecta de forma condicional una decisió seva en l'àmbit laboral (la contractació, la determinació de les condicions de treball en sentit ampli o la terminació del contracte) a la resposta que el subjecte passiu doni als seus requeriments en l'àmbit sexual.

L'assetjament ambiental:

En aquest tipus d'assetjament, de conseqüències menys directes, el definitori és el manteniment d'un comportament o actitud de naturalesa sexual de qualsevol classe, no desitjada pel destinatari, i prou greu per a produir un context laboral negatiu per al subjecte passiu, creant, en el seu entorn, un ambient de treball ofensiu, humiliant, intimidatori o hostil, que acabi per interferir en el seu rendiment habitual.

La denúncia donarà lloc a la immediata obertura d'expedient informatiu per part de l'empresa, especialment encaminat a esbrinar els fets i impedir la continuïtat de l'assetjament denunciat, per al que s'articularen les mesures oportunes a aquest efecte, quedant l'empresa exonerada de la possible responsabilitat per vulneració de drets fonamentals, de no obrir expedient informatiu, l'empresa passarà a ser coparticipant.

Es posarà en coneixement immediat de la representació dels treballadors la situació plantejada, si així ho sol·licita la persona afectada.

En els esbrinaments a efectuar no s'observarà més formalitat que la de donar tràmit d'audiència a tots els intervinents, practicant-se quantes diligències puguin considerar-se conduents a eludir els fets esdevinguts.

Durant aquest procés (que haurà d'estar substanciat en un termini de 10 dies) guardaran tots els actuants una absoluta confidencialitat i reserva, per afectar directament a la intimitat i honorabilitat de les persones.

La constatació de l'existència d'assetjament moral o sexual en el cas denunciat, donarà lloc, entre altres mesures, sempre que el subjecte actiu es trobi dintre de l'àmbit de direcció i organització de l'empresa, a la imposició d'una sanció.

L'afectat negativament aquí és el propi entorn laboral, entès com a condició de treball en si mateix: el subjecte passiu es veu sotmès a tal tipus de pressió en el seu treball per actituds de connotació sexual que per això acaba creant-li una situació laboral insostenible. La conseqüència negativa directa és normalment personal (de naturalesa psicològica) i aquesta, al seu torn, és causa d'una repercussió desfavorable en la seva prestació laboral.

#### Article 47. *Assetjament moral (mobbing)*

La seva valoració sempre ha de ser objectiva per a preservar el dret d'innocència del presumpte/s acusador/s, però existeixen situacions en les quals un conjunt de comportaments o actituds d'una o diverses persones contra unes altres en l'àmbit laboral, normalment situades en una relació jeràrquica i desigual, dirigides a causar un profund malestar psicològic i moral en l'afectat. el nom tècnic per a això és "assetjament moral" també es pot donar en els 2 sentits, del "poderós al feble" "del feble al poderós" o entre treballadors del mateix rang jeràrquic.

Les formes d'expressió més comunes són:

- Accions contra la reputació o la dignitat.
- Accions contra l'exercici del seu treball.
- Manipulació de la comunicació o la informació.
- Accions de maldat o injustícia (iniquitat).

Expedient informatiu i sancionador:

L'empresa vetllarà per la consecució d'un ambient adequat en el treball, lliure de comportaments desitjats del caràcter d'assetjament moral o connotació sexual, i adoptarà les mesures oportunes a aquest efecte, entre unes altres l'obertura d'expedient contradictori.

Amb independència de les accions legals que puguin interposar-se referent a això davant qualssevol instància administrativa o judicial, el procediment intern i informal s'iniciarà amb la denúncia d'assetjament moral o sexual davant una persona de la direcció de l'empresa.

Els treballadors que participin directa o indirectament en la comissió de delictes tipificats en el Codi Penal, com assetjament sexual, i/o el moral d'aquest últim ja existeixen sentències, referent a això i que és tan antic com el sexual, una vegada obert expedient i escoltades les parts, si com a conseqüència d'això es demostra que existeixen indicis de culpabilitat, serà causa d'acomiadament.

#### Article 48. *Graduació de les faltes*

Tota falta comesa pels treballadors es classificarà en atenció a la seva transcendència, o intenció en: lleu, greu i molt greu.

Faltes lleus:



1. La de negligències, deficiències o demora en l'execució de qualsevol servei, sempre que no produeixi reclamació el client.
2. Fins a 3 faltes de puntualitat en l'assistència al treball durant el període d'1 mes, inferiors en el seu conjunt a 30 minuts, o sempre que d'aquests retards no es derivin perjudicis greus per al servei.
3. No cursar en temps oportú la baixa corresponent quan es falti al treball per motius justificats tret que es provi la impossibilitat d'haver-ho efectuat.
4. Les petites negligències en la conservació del material.
5. No comunicar a l'empresa els canvis de domicili.
6. Les discussions amb els companys de treball, sempre que no siguin en presència del públic ni durant la prestació del servei.
7. Faltar al treball sense la deguda autorització o causa justificada, sempre que no sigui divendres, dissabte o vespres de festa.
8. No comunicar amb puntualitat deguda, les variacions de situació a l'efecte de la Seguretat Social que han de ser posades en coneixement de l'empresa. La falta maliciosa d'aquests actes es reputarà greu.

Faltes greus:

1. Més de 3 faltes de puntualitat, i comeses en el període d'1 mes.
2. Faltar 2 dies al treball sense causa justificada o un dels dies assenyalats en l'article anterior.
3. Abandonar el treball sense permís de l'empresa, encara que sigui per temps breu.
4. La falta de condícia i neteja exigida per l'empresa en l'establiment.
5. La simulació de malaltia o accident.
6. La desobediència als superiors que no impliqui gran crebant en el treball.
7. La negligència o negligència en el servei que produeixi reclamació justificada del client.
8. Negligència important en la conservació del material o articles de l'establiment.
9. La falta de respecte o consideració al públic.
10. Discussions molestes amb els companys davant del públic.
11. La reincidència en faltes lleus, encara que de diferent naturalesa, dintre d'un trimestre i havent intervingut amonestació.

Faltes molt greus:

1. Més de 6 faltes de puntualitat injustificadament consecutives en un període de 6 mesos o 20 durant 1 any .
2. Més de 3 faltes d'assistència consecutives a la feina en un període d'1 mes o 6 en un període de referència de 3 mesos.
3. L'embraguesa durant el servei o fora del mateix, sempre que en aquest segon cas fos habitual.

4. La falta de condícia i neteja que produeixi reiterades queixes dels clients.
5. El treball per compte propi o per a altra empresa, sense autorització escrita d'aquella que pertany.
6. El robatori, furt o malversació.
7. Els maltractaments de paraula i obra, abús d'autoritat, la falta de respecte i consideració als caps o als seus familiars, així com als companys, subordinats i clients.
8. La blasfèmia habitual.
9. La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal de la labor.
10. Les freqüents renyines amb els companys de treball.
11. La reincidència en faltes greus, encara que siguin de diferent naturalesa, sempre que es cometin dintre d'un període de 6 mesos.
12. Conductes constitutives d'assetjament sexual tipificades com delicte en el vigent Codi Penal.

#### Article 49. Sancions

Les sancions màximes que podran imposar-se als quals incorrin en alguna falta de les enumerades anteriorment són les següents:

- a) Per faltes lleus: Amonestació verbal o per escrit.
- b) Per faltes greus: Suspensió d'ocupació i sou de 3 dies a 15 dies.
- c) Per faltes molt greus: Suspensió d'ocupació i sou de 20 a 30 dies i/o acomiadament amb la pèrdua de tots els drets en l'empresa.

#### Article 50. Prescripció

Les faltes lleus prescriuran als 10 dies, les greus als 20 dies i les molt greus als 60 dies, a partir de la data que l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió, i en tot cas, als 6 mesos d'haver-se comès.

#### Article 51. Sancions a les empreses

S'estarà al disposat en la legislació vigent i normes d'aplicació.

### Capítol XI Diversos

#### Article 52. Tribunal Laboral de Catalunya

Les parts signants del present Conveni, en representació dels treballadors i empreses compromeses en l'àmbit personal del mateix, pacten expressament la submissió als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals d'índole col·lectiu o plural que poguessin suscitar-se, així com els de caràcter individual no exclosos expressament de les competències d'aquest Tribunal, com tràmit processal previ obligatori a la via judicial, a l'efecte de l'establert en els articles 63 i 154 del Text refós de la Llei de Procediment laboral.

#### Article 53. Formació professional contínua

De conformitat amb el que preveu l'article 23 de l'Estatut dels treballadors i per a facilitar la seva formació i promoció professional, es promourà la realització de cursos de perfeccionament

professional organitzats per la pròpia empresa o altres organismes.

1. La formació professional en l'empresa s'orientarà cap als següents objectius.
  - Adaptar-se al titular al lloc de treball i a les modificacions del mateix.
  - Actualitzar i posar al dia els coneixements professionals exigibles en la categoria i lloc de treball.
  - Especialitzar, en els seus diversos graus, en algun sector o matèria del propi treball.
  - Reconversió professional.
  - Ampliar els coneixements del personal que li permeti prosperar i aspirar a promocions professionals i adquisició dels coneixements corresponents a altres llocs de treball.
  - Formar teòrica i pràcticament de manera suficient i adequada en matèria preventiva quan es produeixin canvis en les funcions que s'ocupin o s'introdueixin noves tecnologies o canvis en els equips de treball i en les condicions que s'estableix en l'article 19 de la Llei de Prevenció de riscos laborals.
2. La Comissió Sectorial per a la Formació fixarà les prioritats, que haurà de portar-se a terme a través del desenvolupament del present Conveni, atenent als objectius assenyalats en el paràgraf anterior i del compliment del qual i resultat s'informarà amb al periodicitat i manera que es determini.
3. La formació del personal s'efectuarà a través dels plans aprovats per la Comissió Sectorial de Formació, els plans finançats per les pròpies empreses o mitjançant concert amb centres oficials o reconeguts. Les empreses facilitaran l'ús de les seves instal·lacions per a desenvolupar les activitats anteriors.
4. La formació s'impartirà, segons els casos, dintre o fora de la jornada laboral. L'assistència del personal serà obligatòria quan s'imparteixi dintre de la jornada laboral, havent de contar, en tot cas, amb l'autorització de l'empresa.
5. El personal de l'empresa i especialment el qual ocupi llocs de treball de comandament orgànic, està obligat a prestar el seu suport ple al Pla de Formació, quan li sigui requerit, en activitats del mateix, i en l'àrea de la seva competència.
6. El personal de l'empresa podrà presentar a la representació del personal o directament a l'adreça, suggeriments relatius a millorar aspectes i activitats concretes del pla de formació.
7. Tindrà preferència per a l'assistència a cursos, el personal que hagi participat en menys ocasions i qui estigui ocupant un lloc de treball relacionat amb la matèria objecte del curs.
8. Els plans de formació professional es finançaran a través de les següents lleres:
  - Els plans de formació aprovats per la Comissió Sectorial de Formació del Conveni que es desenvolupin en virtut de l'III Acord nacional de formació contínua. Les empreses, grups d'empreses, associacions empresarials i organitzacions sindicals afectades pel present Conveni col·lectiu podran sol·licitar els fons necessaris per al seu finançament en la forma i condicions establertes en aquest acord.
  - Els plans de formació organitzats per les associacions empresarials i organitzacions sindicals signants del Conveni en col·laboració amb la Comissió Sectorial per a la formació.

Article 54. *Peces de treball (vestuari)*

L'empresa lliurarà en dipòsit al treballador, almenys, 2 equips de treball a l'any distribuïts de tal

manera que els treballadors disposin sempre de “treure i posa”. Es considera uniforme i distintius, les peces i efectes d'ús personal que el treballador ha d'utilitzar de forma obligatòria per a la seva correcta presentació davant els clients, a fi que aquests puguin reconèixer el seu càrrec, categoria i comesa durant el servei.

Els treballadors que hagin d'efectuar els treballs a la intempèrie i en condicions atmosfèriques adverses, tindran a la seva disposició l'equip adequat per a aquestes contingències. Les empreses facilitessin cada 2 anys al personal operatiu les següents peces:

- 2 camises d'estiu.
- 2 camises d'hivern.
- 2 pantalons.
- 1 corbata.
- 1 anorac.
- 1 jersei d'hivern.
- 1 cinturó.

*Article 55. Dret supletori*

En tot el no previst en aquest Conveni col·lectiu, s'estarà al que disposin les lleis i altres normes de caràcter general, quan sigui aplicable a les relacions que es refereix aquest Conveni.

**ANNEX L. TAULES SALARIALS**

Any 2018

	Salari base	Plus transport	Salari mensual
<b>Grup 1</b>			
Director titulat	1.623,76	34,25	1.658,01
Director titulat mig	1.400,00	34,25	1.434,25
<b>Grup 2. Prefectures</b>			
Cap dpt. comercial	1.224,55	34,25	1.258,80
Cap dpt. personal	1.224,55	34,25	1.258,80
Cap de zona	1.224,55	34,25	1.258,80
Cap administratiu	1.224,55	34,25	1.258,80
Cap de serveis	1.224,55	34,25	1.258,80
<b>Grup 3. Personal administratiu</b>			
Oficial administratiu 1º-2º	910,05	34,25	944,30
Auxiliar administratiu/telefonista	735,90	34,25	944,30
<b>Grup 4. Personal operatiu</b>			
Auxiliar de serveis	735,90	34,25	770,15
Conductor	735,90	34,25	770,15
Ordenança	735,90	34,25	770,15

Plus nocturnitat: 69,50 euros a jornada completa.

Els dies 31 de desembre a la nit, l'1 de gener i els dies 24 de desembre a la nit i 25 de desembre, percebran una quantitat compensatòria de 30 euros, si el treballador demanda la compensació per descans, l'empresa vindrà obligada a concedir-se'l en el moment que el calendari ho permeti.

Barcelona, 7 de juny de 2018

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