



RESOLUCIÓ de 18 de desembre de 2018, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Optimal Recambios, SL, per al període 01.10.2018-30.09.2023 (codi de conveni núm. 08102442012018)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Optimal Recambios, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 19 de setembre 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 Optimal Recambios, SL, per al període 01.10.2018-30.09.2023 (codi de conveni núm. 08102442012018) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Trascripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA OPTIMAL RECAMBIOS, SL, PARA EL PERIODO 01.10.2018-30.09.2023

(Nota previa: Todas las referencias efectuadas en el texto del Convenio a "trabajador" se entenderán realizadas a las personas sin distinción de género, ya sean hombres o mujeres).

Capítulo I

Artículo 1. *Determinación de las partes*

El presente Convenio colectivo ha sido negociado entre la representación legal de la empresa y el legal representante de los trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito funcional y territorial*

Queda comprendido dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio el personal que presta sus servicios en la empresa Optimal Recambios, SL situada en la provincia de Barcelona.

Artículo 3. *Ámbito personal*

Este Convenio colectivo afectará a las personas que presten sus servicios bajo una relación de carácter laboral en la empresa Optimal Recambios, SL, en el ámbito territorial delimitado en el artículo precedente, tanto a aquellas que formen parte de la plantilla en el momento de firma del Convenio como a quienes se incorporen en fecha posterior durante la vigencia del mismo.

Quedan excluidas del ámbito de aplicación de este Convenio las relaciones laborales de carácter especial del personal de alta dirección reguladas por el Real decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

Artículo 4. *Vigencia y duración*

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de octubre de 2018, con independencia de la fecha de su publicación en el boletín oficial correspondiente, y su duración será de 5 años, hasta el día 30 de septiembre de 2023.

Artículo 6. *Denuncia y revisión*

A partir del día 1 de octubre de 2023, el Convenio colectivo se prorrogará tácita y automáticamente de año en año en año si no se formula denuncia fehaciente por cualquiera de las dos partes con una antelación mínima de 1 mes a la fecha de finalización de la vigencia inicial del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 7. *Derecho supletorio. Condiciones más beneficiosas*

Las condiciones pactadas en este Convenio se consideran mínimas y en lo no previsto en el mismo se aplicará el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, así como las demás disposiciones de carácter general y legislación laboral vigente. No obstante, cualquier condición más favorable al trabajador, establecida entre trabajador y empresa; normativa convencional o condición más beneficiosa adquirida con anterioridad, dejará de tener efecto a partir de la entrada en vigor del presente Convenio colectivo, siempre y cuando las mismas no emanen de normas de superior rango.

Artículo 8. *Respeto a lo convenido*

En el supuesto de que la autoridad judicial o laboral en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobase alguno de los pactos del Convenio, únicamente dicho pacto quedaría sin eficacia práctica, resultando de aplicación el resto de su contenido. En relación con dicha materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 9. *Comisión Mixta de Vigilancia*

1. Constitución. Para vigilar el cumplimiento del presente Convenio y, con él, interpretarlo cuando proceda, se constituirá una Comisión Mixta, que iniciará su actuación a partir de la entrada en vigor del presente Convenio a petición de cualquier parte interesada. Estará compuesta por un delegado de personal y un representante de la empresa, que podrán ser asistidos en las reuniones por un máximo de 2 asesores designados libremente por cada parte y que podrán participar con voz pero sin voto. En todo caso, los acuerdos de la Comisión serán decididos por unanimidad.

2. Competencias. Serán competencias de la Comisión Mixta de Vigilancia:

- Interpretación del Convenio: la parte de la Comisión que reciba una solicitud de intervención al respecto la transmitirá a la otra parte a fin de que cada una pueda recabar la información que estime oportuna.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Mediar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo o que comprendan o afecten a los intereses de una pluralidad de trabajadores que puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo, cuando lo soliciten cualquiera de las partes.
- Facultad de adaptación, o en su caso, modificación del presente Convenio colectivo.
- Intervenir en los procedimientos establecidos en el artículo 82.3 y 41.4 del Estatuto de los trabajadores. En supuesto de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Mixta de Vigilancia que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera

planteada. De mantenerse el desacuerdo las partes podrán recurrir a los trámites de conciliación, mediación y en su caso arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña para solventar las discrepancias surgidas.

- Promover análisis de situación económica, informes de aplicación del Convenio, estadísticas de evolución del empleo y todas aquellas acciones, que las partes consideren oportunas al objeto de tener un mayor conocimiento del sector y su evolución.

3. Domicilio. A los efectos de recibir consultas o peticiones, se fija como domicilio de la Comisión Mixta de Vigilancia aquél en que radique la sede de la empresa, actualmente en Avenida Bertran i Güell núm. 61 de la localidad de Gavá (08850, Barcelona).

4. Procedimiento. Recibida la consulta o la correspondiente petición por escrito, la Comisión Mixta de Vigilancia se reunirá, conocerá el asunto y resolverá sobre el mismo en un plazo no superior a 15 días. Para resolver sobre la cuestión planteada, se podrá dar audiencia a las partes interesadas. Superado dicho plazo se entenderá que la Comisión no puede resolver la cuestión planteada.

Para solventar las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la Comisión Mixta de Vigilancia, las partes se podrán someter a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña (TLC).

Capítulo II

Artículo 10. *Contratación*

La contratación laboral se efectuará de acuerdo con la legalidad vigente, procurando tender, en la medida que sea posible, a la contratación estable de los trabajadores.

La dirección de la empresa deberá poner en conocimiento del representante/s de los trabajadores las contrataciones realizadas, de conformidad con lo previsto en el Texto refundido del Estatuto de los trabajadores.

Ambas representaciones han de procurar que se preste una atención especial al reciclaje, la mejora, la formación y la adaptación profesional de los trabajadores en la misma empresa.

Artículo 11. *Período de prueba*

En las relaciones de trabajo podrá fijarse, si así se acuerda por escrito, un período de prueba, independientemente del grupo profesional del trabajador, que en ningún caso puede exceder de:

Contratos temporales: 1 mes.
Contratos indefinidos: 6 meses.

Los períodos indicados serán de trabajo efectivo, descontándose del cómputo de los mismos los períodos en que los trabajadores se encuentren en situación de incapacidad temporal, cualquiera que sea el motivo de la misma.

Durante el transcurso del período de prueba, tanto la empresa como el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin necesidad de mediar plazo de preaviso alguno y sin derecho a indemnización.

La remuneración a percibir por el trabajador durante la prueba será la correspondiente al grupo profesional o al puesto de trabajo en que efectúe su ingreso en la empresa.

Transcurrido el período de prueba, sin denuncia por ninguna de las partes, el trabajador continuará en la empresa de acuerdo con las condiciones que se hubieran estipulado en el contrato de trabajo.

Artículo 12. *Ascensos*

Se considerará como una decisión libre de la empresa la promoción a los puestos de trabajo de los distintos grupos profesionales.

Artículo 13. *Dimisión del trabajador*

En caso de cese voluntario del trabajador, éste habrá de comunicar por escrito con acuse de recibo su intención de abandonar la empresa con una antelación mínima de:

- 1 mes los trabajadores pertenecientes a los grupos profesionales 1, 2 y 3.
- 15 días naturales el resto de los trabajadores.

En caso de incumplimiento total o parcial del preaviso, la empresa tendrá derecho a una indemnización equivalente a los salarios correspondientes a la duración del período incumplido que podrá ser deducida por la empresa de la liquidación de partes proporcionales y salarios pendientes del trabajador que cese.

Capítulo III **Grupos profesionales**

Artículo 14. *Norma general*

La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración (entendiendo como tal el conocimiento adquirido mediante formación y/o experiencia, el grado de dependencia a directrices, la autonomía en el desarrollo de funciones, el grado de responsabilidad y de supervisión o mando y la complejidad del puesto encomendado) y por las tareas y funciones básicas más representativas que deban desarrollar los trabajadores.

La dirección de la empresa realizará la clasificación del trabajador, valorando las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral.

Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias que sean propias de puestos clasificados en grupos profesionales inferiores.

14.1 Se establecen 7 grupos profesionales:

- Grupo 1: Titulados y directivos
- Grupo 2: Jefes de área
- Grupo 3: Encargados
- Grupo 4: Técnicos
- Grupo 5: Oficiales
- Grupo 6: Auxiliares y especialistas
- Grupo 7: Peones

14.2 Descripción de funciones

- Grupo 1: Titulados y directivos

Se incluye en este grupo al personal con responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas o servicios de la empresa que realiza las tareas de mayor complejidad y cualificación, comprendiendo la toma de decisiones y definición de objetivos, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Ejemplos: Titulado de grado medio y superior, director.

- Grupo 2: Jefes de área

Comprende a los trabajadores que realizan tareas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, y que tienen un alto contenido intelectual y de interrelación humana. Llevan a cabo tareas de supervisión, integración y coordinación de colaboradores en una o varias áreas o servicios.

Ejemplos: Jefe de personal, jefe de logística, jefe de ventas, jefe de taller, jefe de sucursal, encargado general.

- Grupo 3: Encargados

Trabajadores con un grado medio de autonomía, iniciativa y responsabilidad realizan tareas complejas y heterogéneas en un marco de instrucciones precisas y que tienen un contenido intelectual y de interrelación humana. Asimismo, realizan tareas de supervisión, integración y coordinación de colaboradores en la realización de tareas heterogéneas.

Ejemplos: Jefe de sección, jefe de grupo, encargado de almacén.

- Grupo 4: Técnicos especializados

Trabajadores que realizan tareas complejas y homogéneas, con iniciativa y responsabilidad, bajo supervisión. Asimismo, realizan tareas de supervisión, integración y coordinación de colaboradores en la realización de tareas homogéneas.

Ejemplos: Técnico especializado, técnico contable

- Grupo 5: Oficiales

Funciones consistentes en la ejecución de actividades que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, realizando trabajos de menor ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas.

Ejemplos: Viajante, dependiente, comercial, profesional de oficio, oficial administrativo, técnico post-venta.

- Grupo 6: Auxiliares y especialistas

Realización de tareas claramente establecidas, con alto grado de dependencia, instrucciones específicas y un cierto grado de autonomía y que pueden requerir esfuerzo físico. Formación o conocimientos básicos.

Ejemplos: Auxiliar administrativo, auxiliar contable, especialista, repartidor.

- Grupo 7: Peones

Trabajadores que realicen tareas siguiendo instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y mínima autonomía, que requieran esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica.

Ejemplos: Peón, personal de almacén, manipulador, personal de limpieza, conserje.

Capítulo IV Organización del trabajo

Artículo 15. *Norma general*

La organización del trabajo, de acuerdo con lo que prevé este Convenio, corresponde al empresario, quien deberá llevarlo a cabo mediante el ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, la dirección y el control del trabajo, y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

Si se delega para facultades directivas, esta delegación se tiene que hacer de manera expresa, con la intención de que sea suficientemente conocida, tanto por los que reciben la delegación de facultades como por los que después serán destinatarios de las órdenes recibidas.

La organización del trabajo tiene por objeto desempeñar en la empresa un nivel adecuado de productividad basándose en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

Para este objetivo es necesaria la colaboración común de las partes integrantes de la empresa: dirección y trabajadores.

La representación legal de los trabajadores tiene que velar para que en el ejercicio de las facultades nombradas anteriormente no se conculque la legislación vigente, sin que esto se pueda considerar una transgresión de la buena fe contractual.

Artículo 16. *Facultades de la dirección*

Son facultades de la dirección de la empresa, con sujeción a las normas legales de estricta observancia y a los preceptos de este Convenio:

- a) Fijar la calificación del trabajo, una vez escuchados los representantes de los trabajadores, según alguno de los sistemas internacionales admitidos. Siempre que esta calificación se haga para la valoración de los puestos de trabajo, la comisión de valoración se ha de componer de representación empresarial y de los trabajadores.
- b) Exigir los rendimientos mínimos o los habituales en cada puesto de trabajo de la empresa.
- c) Determinar el sistema que se considere más adecuado para garantizar y obtener rendimientos superiores a los mínimos exigibles de acuerdo a las necesidades o las características generales o específicas de la empresa o de cualquiera de sus departamentos.
- d) Fijar el número de máquinas o tareas necesarias para la utilización racional de la capacidad productiva del trabajador.
- e) Señalar las normas de vigilancia y diligencia en el cuidado de las máquinas y los utillajes.
- f) Establecer los criterios y las normas de movilidad y redistribución del personal de la empresa, de acuerdo con sus necesidades.
- g) Modificar los métodos y los sistemas de distribución de personal, el cambio de funciones y las variaciones técnicas de las máquinas, las instalaciones, los utillajes, etc.
- h) Establecer la fórmula para los cálculos de salario, una vez escuchados los representantes de los trabajadores.
- i) Establecer, si es necesario, un sistema de incentivos totales o parciales, tanto para el personal como para las tareas.
- j) Otras funciones análogas a las que se han consignado anteriormente.

Artículo 17. *Obligaciones de la empresa*

Son obligaciones de la empresa:

- a) Informar a los representantes de los trabajadores sobre los cambios de carácter general que se establezcan en la organización del trabajo, sin perjuicio de las facultades de la dirección en la materia.

b) Poner a disposición de los trabajadores la especificación de tareas asignadas a cada puesto de trabajo.

c) Estimular toda iniciativa encaminada a la mejora de la organización del trabajo y a la creación y al desarrollo de un clima de colaboración entre la empresa y los trabajadores.

Artículo 18. *Regulación*

La determinación del sistema y método que ha de regular el trabajo en la empresa, las secciones, los talleres o los grupos profesionales corresponde a la dirección.

Artículo 19. *Organización*

La organización del trabajo en la empresa se lleva a cabo por medio de los aspectos siguientes:

- a) Racionalización de las tareas.
- b) Análisis, valoración y clasificación de las tareas que corresponden a cada puesto o grupo de puestos.
- c) Adaptación del trabajador en el puesto, según sus aptitudes.

La empresa presta atención específica en esta tarea a las exigencias de la formación profesional de sus trabajadores, con vista a su perfeccionamiento.

Artículo 20. *Racionalización*

El proceso de racionalización se efectúa de acuerdo con los objetivos siguientes:

- a) Simplificación del trabajo y mejora de los métodos y procesos industriales o administrativos.
- b) Análisis de los rendimientos.
- c) Normalización de las tareas.
- d) Fijación de la plantilla de personal.

Artículo 21. *Simplificación*

La dirección de la empresa llevará a cabo la simplificación y la mejora de los métodos del trabajo, de acuerdo con sus necesidades y las posibilidades que, para efectuarlo permitan los avances técnicos y la iniciativa del personal.

Artículo 22. *La fijación de rendimientos*

La determinación del sistema de análisis y control de los rendimientos personales es decidida libremente por la dirección de la empresa. Contra su implantación, y en caso de disconformidad por lo referente a los resultados, los representantes de los trabajadores pueden acudir a la autoridad laboral sin que por esto se paralice la experimentación del método que se ha implantado.

La fijación de un rendimiento óptimo tiene como objetivo limitar la aportación del personal, de manera que no le comporte ningún perjuicio físico o psíquico, y se toma como referencia un trabajador capacitado y conocedor del trabajo en el puesto que ocupa.

Artículo 23. *Normalización de las tareas*

Es una facultad privativa del empresario la normalización de la actividad laboral con el fin de establecer su grado racional y adecuado de ocupación y, con este objeto, puede disponer de la especificación de tareas y las máquinas o las instalaciones que cada trabajador ha de atender.

Artículo 24. *Plantilla*

La dirección determina la plantilla de la empresa, de acuerdo con sus necesidades.

Capítulo V Condiciones económicas

Artículo 25. *Norma general*

Las retribuciones que se pacten en este Convenio se consideran como contraprestación de los conocimientos y la aportación del trabajador al puesto de trabajo.

Artículo 26. *Salario*

Los trabajadores percibirán el salario que se establece en el presente artículo. El salario fijado será revisado anualmente con efectos del 1 de enero de cada año natural en función de las cifras establecidas oficialmente en el IPC (Índice de Precios al Consumo) de ámbito estatal correspondiente al período anual inmediatamente anterior, respetando en todo caso el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

La empresa podrá no aplicar los incrementos pactados en el presente Convenio en el caso de dificultades económicas, previa consulta con la representación de los trabajadores y siguiendo la normativa legal establecida para el caso ("descuelgue de convenio"), de conformidad con lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores y con el procedimiento establecido en el artículo 26.Bis del presente Convenio colectivo.

Salario bruto anual 2018:

Grupo profesional	EUR
1	18.000
2	15.960
3	14.560
4	12.460
5	11.760
6	10.920
7	10.302,6

Las retribuciones indicadas son valores absolutos en cómputo anual para un año completo de prestación de servicios. Para el ejercicio 2018 será de aplicación la parte proporcional del salario anual indicado, entre la fecha de entrada en vigor del presente convenio y el 31 de diciembre de 2018. En los años sucesivos de vigencia del presente convenio, será de aplicación el salario estipulado en este artículo, con los incrementos pactados en el mismo.

Artículo 26.Bis. *Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio*

Por acuerdo entre la dirección de empresa y la representación legal de los trabajadores, cuando concurran las causas establecidas con carácter general en el art. 82.3 del Estatuto de los trabajadores, se podrá proceder a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este Convenio, previo desarrollo de un periodo de consultas y planteamiento y tratamiento de la situación en la Comisión Mixta de Vigilancia.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas, y sólo puede ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo se notificará a la comisión mixta de vigilancia del Convenio colectivo.

El acuerdo de inaplicación, cuya duración no podrá superar el período de vigencia del Convenio, deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables a los trabajadores de la empresa, así como la forma y plazo de recuperación del nivel salarial establecido en el Convenio.

En el caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá

someter la discrepancia a la Comisión Mixta de Vigilancia del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Mixta de Vigilancia o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña. El sometimiento a arbitraje tendrá carácter voluntario, de conformidad con lo previsto en el Acuerdo interprofesional de Cataluña vigente en cada momento.

Artículo 27. *Gratificaciones extraordinarias*

Las partes convienen que el salario anual estipulado en el artículo precedente se abone en 12 mensualidades más 2 gratificaciones extraordinarias todas ellas de igual importe bruto.

Las 2 gratificaciones extraordinarias de junio y Navidad se satisfarán, respectivamente, los días 30 de junio y 22 de diciembre, y si cualquiera de estos días fuera festivo, el pago se hará el día laborable inmediatamente anterior.

Las gratificaciones a que se refiere este artículo se satisfarán en cuantía proporcional a los días de permanencia del trabajador en la empresa.

Se establece la posibilidad de prorratear en 12 mensualidades las pagas extraordinarias de junio y Navidad, previo acuerdo entre la dirección de empresa y la representación legal de los trabajadores (RLT) o a nivel individual mediante acuerdo suscrito directamente con el trabajador.

Artículo 28. *Horas extraordinarias*

Tendrán el carácter de horas extraordinarias, las que excedan de las ordinarias en cómputo mensual.

Las horas extraordinarias, que en ningún caso podrán sobrepasar el límite establecido legalmente, podrán compensarse mediante el abono de las mismas en los términos establecidos en la normativa general o con descanso equivalente dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

Artículo 29. *Indemnización por cese del personal con contratos temporales*

En estos supuestos se estará en todo momento a lo regulado en la normativa legal vigente.

Artículo 30. *Locomoción*

Son a cargo de la empresa los gastos de locomoción que se originen como consecuencia de la situación de desplazamiento, ya sea poniendo los medios propios a disposición del trabajador, ya sea pagando la compensación correspondiente o mediante el abono de los gastos por kilómetro recorrido al servicio de la empresa a los trabajadores que, con autorización escrita de la empresa, utilicen el automóvil propio en sus desplazamientos.

Las cantidades a abonar por dietas y gastos de locomoción serán las indicadas en la normativa legal vigente.

Artículo 31. *Igualdad de condiciones*

Se prohíbe cualquier discriminación por razón de sexo o edad de los trabajadores en materia salarial, si hacen trabajos del mismo valor y/o categoría, como también en materia de promoción, ascensos, etc.

Artículo 33. *La acción protectora de la Seguridad Social*

Se aplicará lo regulado en la Ley general de la Seguridad Social.

Capítulo VI Tiempo de trabajo, descansos y vacaciones

Artículo 34. *Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones*

La jornada laboral se fija en 1.826 horas de trabajo efectivo.

La jornada de trabajo se iniciará en el momento en que el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. En los desplazamientos que requieran pernoctación fuera de la localidad de la empresa, la jornada de trabajo se iniciará en el momento en que los trabajadores se encuentren en el lugar de prestación de servicios y finalizará cuando cesen dichos trabajos.

La empresa concederá a los trabajadores 15 minutos para el desayuno solamente en el caso de que los trabajadores presten sus servicios en jornada continuada y si la misma es superior a 6 horas de trabajo. En ningún caso el tiempo dedicado al desayuno computará como tiempo efectivo de trabajo.

34.1 Flexibilidad horaria

Con el fin de adecuar la carga de trabajo existente en cada momento, se reconoce a la empresa la facultad de distribuir la jornada de forma irregular a lo largo del año y modificar el horario de los trabajadores a través de la medida consistente en prolongar o reducir el horario de la jornada diaria del trabajador hasta en 2 horas, con un máximo de 180 horas anuales, y con un tope de 90 días/año.

Para hacer efectiva la aplicación de esta medida se observarán las siguientes reglas.

- a) La empresa preavisará individualmente a los trabajadores afectados con un mínimo de 5 días naturales de antelación. Se deberá informar previamente a la representación legal de los trabajadores, si la hubiere, quien podrá plantear alternativas a la medida comunicada durante los 3 primeros días del indicado preaviso. En caso de no alcanzar ningún acuerdo respecto a las alternativas propuestas, se aplicará la medida en la fecha y términos previstos en su comunicación inicial sin necesidad de mediar nueva comunicación.
- b) Sin perjuicio de la variación del tiempo de trabajo que resulte por aplicación del presente artículo, el trabajador percibirá mensualmente la retribución íntegra que le hubiese correspondido de no haberse producido la citada variación del tiempo de trabajo.
- c) En el supuesto de horas de exceso a favor del trabajador, la empresa las podrá regularizar preferentemente, en jornadas completas o en medias jornadas, y/o en su defecto en la jornada diaria. En el supuesto de horas de exceso a favor de la empresa, ésta las podrá regularizar en las jornadas diarias. Dicha regularización, en caso de que no sea posible aplicarla dentro del mismo año natural, no deberá superar en ningún caso el primer semestre del año natural siguiente.

Si llegado el final del período de regularización el trabajador debiera horas a la empresa, las mismas se tendrán por trabajadas a todos los efectos sin que proceda descuento salarial alguno por ello. Por el contrario, si el trabajador tuviera a su favor saldo de horas, el exceso le será abonado sin menoscabo de su retribución.

Todo lo establecido en el presente artículo será de aplicación salvo acuerdo entre el trabajador y la empresa, respetando la legalidad vigente en cada momento.

Artículo 35. *Fiestas*

Las fiestas de que disfrutará el personal comprendido en el ámbito de este Convenio, serán las nacionales y locales que se determinen en el calendario oficial de fiestas, a promulgar por la autoridad laboral competente.

Artículo 36. *Vacaciones*

La duración de las vacaciones anuales retribuidas será de 22 días laborables para todo el personal, o la proporción correspondiente a estos 30 días, de no haber llegado a un mínimo de 12 meses de antigüedad.

La empresa tiene que dar cuanta a sus trabajadores del plan de vacaciones que prevé su organización antes del 30 de abril de cada año y en todo caso con 2 meses de antelación a la fecha de disfrute.

Capítulo VII **Licencias y permisos**

Artículo 37. *Licencias y permisos retribuidos*

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

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 2 días en el caso de nacimiento de hijo.
- c) 2 días en caso de fallecimiento de nietos, abuelos o hermanos por consanguinidad o afinidad.
- d) 2 días en caso de fallecimiento del cónyuge, hijos, hijos políticos, padres o padres políticos del trabajador.
- e) En caso de los apartados c) y d), si el trabajador necesita hacer un desplazamiento al efecto de más de 200 km el permiso se ampliaría a un máximo de 3 días.
- f) 1 día por traslado de su domicilio habitual.
- g) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Siempre que un período determinado conste en una norma legal, sindical o convencional, debe de regir lo que disponga por lo que respecta a la duración de la ausencia y su compensación económica.
- h) El tiempo que se establece para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación en los casos y en la forma que regula el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 38. *Permisos no retribuidos*

Visitas al médico

Si el trabajador requiere asistencia a una consulta médica, se debe conceder permiso por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica, si el horario de consulta coincide con el del trabajo. A tal efecto, el trabajador deberá advertir a la empresa sobre su ausencia con 24 horas de antelación a la misma y en todo caso, a posteriori, deberá aportar justificante médico en el que conste la hora de entrada y salida de la consulta.

Licencia sin sueldo

En caso extraordinario, debidamente acreditado, se pueden conceder licencias por el tiempo que haga falta, sin percepción de haberes, con el descuento del tiempo de licencia a este efecto de la antigüedad.

Capítulo VII **Derechos sindicales**

Artículo 39. *Libertad sindical*

La empresa garantiza el derecho a la libre sindicación y organización de los trabajadores y a la no discriminación, perjuicio o sanción, por razones de afiliación y ejercicio de derechos sindicales.

Artículo 40. *Garantías y facultades del delegado de personal*

El delegado disfrutará de las garantías sindicales reconocidas y reguladas en la legislación vigente.

Artículo 41. *Negociación colectiva*

La representación de los miembros del Comité de Personal en la Comisión Negociadora del Convenio estará formada por el delegado o delegados de personal.

Capítulo IX **Régimen disciplinario**

Artículo 42.

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en las que incurran los trabajadores, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establezcan en el presente texto.

Artículo 43.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave y muy grave.

Artículo 44.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando excedan de 15 minutos en 1 mes.
2. No cursar en el tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. Pequeñas negligencias en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia de público.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por un breve espacio de tiempo. Si como consecuencia del mismo se originara un perjuicio grave en la empresa o se hubiera causado un riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
7. Falta de higiene y limpieza personal que sea de tal naturaleza que pueda afectar al proceso productivo y/ o a la imagen de la empresa.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debida.
9. Faltar 1 día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Artículo 45.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda 30 minutos en 1 mes.
2. La desobediencia a la dirección de la empresa o a quien se encuentre con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuera reiterada o implicara una rotura manifiesta de la disciplina en el trabajo o de ella se derivara un perjuicio para la empresa o para las personas, podrá ser calificada como una falta muy grave, teniendo siempre tal consideración la negativa del trabajador a trabajar en fin de semana o festivo.
3. Negligencia importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores.
6. Utilizar para uso propio artículos, herramientas o prendas, o sacarlas de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización previa.
7. Realizar, sin el permiso oportuno, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La no asistencia al trabajo, sin la debida autorización o causa justificada de 2 días en 6 meses.
9. La comisión de 2 faltas leves, aunque sean de diferente naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado previamente sanción o advertencia por escrito.
10. Fumar dentro de las instalaciones de la empresa o en lugares en que esté prohibido.
11. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
- 12.- Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.
13. La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que pudiese causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.

Artículo 46.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de 2 días al trabajo sin la debida autorización o a causa justificada en 1 año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encargadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin la expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, utensilios, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios y documentos de la empresa o de sus clientes.
5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto en la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada

laboral en cualquier otro lugar.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas ajenas a la misma el contenido de éstos.

7. Originar frecuentes enfrentamientos y peleas con los compañeros de trabajo.

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

9. Los maltratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

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

11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derivará un perjuicio grave para el subordinado.

12. La continuada y habitual falta de higiene y limpieza de tal manera que pueda afectar al proceso productivo y a la imagen de la empresa.

13. El estado ético habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado ético o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de una falta grave.

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

15. La reincidencia en falta grave, aunque sean de diferente naturaleza, siempre que se cometa dentro de los 6 meses siguientes de haberse producido la primera.

16. El recibir, exigir o solicitar por sus servicios remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.

17. El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando éstas sean causantes de accidente laboral, perjuicios graves a sus compañeros o terceros o perjuicios a la empresa.

18. La imprudencia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado.

Artículo 46.

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motiven.

Parar la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Artículo 47.

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de sueldo y trabajo hasta 3 días.

2. Por faltas graves: suspensión de sueldo y trabajo de 3 a 15 días.

3. Por faltas muy graves: desde la suspensión de sueldo y trabajo de 16 a 60 días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 48.

La facultad de la dirección de la empresa por sancionar prescribirá para las faltas leves a los 10 días, para las faltas graves a los 20 días y para las más graves a los 60 días a partir de la fecha en que tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Barcelona, 18 de desembre de 2018

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