



RESOLUCIÓ de 22 de novembre de 2018, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Surti & Bar Barcelona, SL per als anys 2018-2021 (codi de conveni núm. 08102402012018)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Surti & Bar Barcelona, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 28 de juny 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 Surti & Bar Barcelona, SL per als anys 2018-2021 (codi de conveni núm. 08102402012018) 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.

CATALÀ

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA SURTI & BAR BARCELONA, SL PER ALS ANYS 2018-2021

Capítol 1 **Àmbit i aplicació**

Article 1. *Objecte*

L'objecte d'aquest Conveni és la regulació de les relacions laborals a l'empresa Surti & Bar Barcelona, SL.

Article 2. *Àmbit d'aplicació*

Aquest Conveni afectarà a tots els treballadors/es, tant si són fixos com temporals, que prestin serveis a l'empresa Surti & Bar Barcelona, SL durant la vigència d'aquest.

Article 3. *Entrada en vigor i durada*

Aquest Conveni entrarà en vigor el dia 1 de gener de 2018 i durarà fins al 31 de desembre de 2021.

Article 4. *Obligatorietat del Conveni i vinculació a la totalitat*

Les condicions pactades en el present Conveni formen un tot orgànic, unitari i indivisible, pel que no es podrà pretendre l'aplicació d'una o algunes de les seves normes amb oblit o omissió de la resta, sinó que, a tots els efectes, ha de ser aplicat i observat en la seva integritat, globalment i en còmput anual.

Article 5. *Substitució*

El present Conveni col·lectiu substitueix íntegrament, en les matèries regulades per ell, a tot el regulat per l'anterior conveni col·lectiu que regulava l'activitat de l'empresa, que era el Conveni col·lectiu marc del sector de la distribució de majoristes d'alimentació de Catalunya (codi de conveni núm. 79100145012016), respectant la prioritat aplicativa segons article 82 del vigent Estatut dels treballadors.

Article 6. *Denúncia*

La denúncia del present Conveni s'ha de comunicar mitjançant un escrit per qualsevol de les parts, com a mínim amb 2 mesos d'antelació a la data del seu venciment. En cas de denúncia, ambdues parts es comprometen a reunir-se en un termini màxim de 30 dies des de la data, per a constituir la mesa de negociació del nou Conveni.

En cas de no produir-se la denúncia, el present Conveni es considerarà prorrogat en tots els seus termes, tant pel que fa a la part normativa com a l'obligacional.

Article 7. *Comissió Paritària*

En la mateixa data de signatura del Conveni, es constitueix una Comissió Paritària d'Interpretació i Vigilància del present Conveni col·lectiu, formada per un membre de cada part negociadora.

Aquesta comissió tindrà les funcions que expressament se li encomani durant la vigència del present Conveni, i s'ocuparà de resoldre qualsevol qüestió que se li formuli en relació a l'aplicació i interpretació d'aquest, reunint-se a instància de qualsevol de les parts quan resulti necessari, i tractant d'avaluar i realitzar un seguiment de la projecció del present cos normatiu sobre les relacions i condicions laborals de l'empresa.

1. Les funcions de la Comissió Paritària seran les següents:

- a) La interpretació autèntica del Conveni col·lectiu.
- b) L'intent de conciliació dels conflictes col·lectius, amb independència de la conciliació davant el SMAC o d'altres organismes competents.
- c) Intervenir amb caràcter preceptiu en les qüestions que se suscitin en relació amb l'aplicació dels valors salarials del Conveni col·lectiu, d'acord amb allò que disposi la legislació vigent, actualment als articles 82.3 de l'Estatut dels treballadors.
- d) Vetllar perquè no es produeixin situacions de discriminació i impulsar la realització de mesures directes i indirectes d'acció positiva.
- e) Quantes altres activitats que tendeixin a l'eficàcia pràctica del Conveni col·lectiu.
- f) Totes aquelles qüestions referents al sector afectat pel Conveni col·lectiu que, de mutu acord, li siguin sotmeses per les parts.

La Comissió Paritària intervindrà en totes les funcions establertes, deixant en llibertat a les parts per, un cop esgotat aquest tràmit, adreçar-se a l'autoritat o jurisdicció competent.

2. La Comissió Paritària estarà formada per:

Un vocal com a màxim per cada part. Les parts podran anar acompanyades d'assessors, amb veu però sense vot.

Entre els assistents es designarà un secretari/a que aixecarà acta de la reunió.

3. La Comissió Paritària es reunirà:

- a) Quan així ho acordin les parts (reunió extraordinària).
- b) Una vegada l'any amb caràcter ordinari durant el mes de desembre.

Les convocatòries de la Comissió Paritària les realitzarà el secretari/a de la mateixa en forma

escrita, on constarà el lloc, data i hora de la reunió, així com l'ordre del dia. S'enviarà als membres amb 7 dies d'antelació. Es considerarà vàlidament constituïda la Comissió Paritària quan es trobin presents els membres de cadascuna d'ambdues representacions.

4. Els acords es prendran conjuntament, entre les dues representacions, i no seran efectius fins a l'aprovació de l'acta on constin. En el cas de no arribar a un acord, ambdues parts, si així ho convenen, poden sotmetre's a arbitratge, conciliació o mediació. A tal efecte, seran remesos a l'àrbitre o mediador els informes que les parts considerin oportuns, juntament amb l'acta de la reunió. La decisió arbitral tindrà caràcter vinculant. Obtinguda avinença en conciliació o mediació o aconseguit acord entre parts, aquests seran complerts en els seus propis termes i no podrà ser ignorat el seu compliment ni exercitar-se, per cap d'ambdues parts, acció conflictiva, de tancament patronal o de vaga, tendent a la seva no observança, modificació o anul·lació.

Capítol 2 Contractació

Article 8. *Proves d'aptitud*

Els treballadors afectats pel present Conveni es poden contractar mitjançant qualsevol de les modalitats legals establertes en cada moment.

L'empresa, prèviament a l'ingrés dels treballadors, podrà realitzar pràctiques psicotècniques i tècniques que considerin necessàries per comprovar el grau d'aptitud i preparació dels treballadors/es són els adequats per a les tasques del lloc que hauran de desenvolupar.

Article 9. *Període de prova*

Podrà concertar-se un període de prova que haurà de documentar-se per escrit. La durada màxima d'aquest període de prova serà la següent:

Grup 1, 2 i 3:3 mesos.

Grup 4:2 mesos.

Durant el període de prova el treballador tindrà els mateixos drets i obligacions que corresponen al lloc de treball que desenvolupi, excepte els derivats de l'extinció de la relació laboral. Aquesta podrà instar-se, mentre no hagi finalitzat l'esmentat període, per qualsevol de les parts, sense més requisit que comunicar per escrit la no superació del període de prova per part de l'ocupador.

Article 10. *Característiques generals dels contractes i del personal*

Es podran utilitzar totes les modalitats contractuals previstes legalment, tinguin aquestes caràcter indefinit o temporal, si bé, amb l'objectiu d'impulsar la promoció de l'ocupació les empreses atorgaran prioritat a l'estabilitat en l'ocupació, de tal manera que les necessitats permanents de les mateixes tendiran a ser cobertes per treballadors/es amb contracte indefinit i només quan existeixi alguna de les causes conjunturals legalment establertes, procedirà la contractació temporal.

Pel que fa a la promoció de la conversió d'ocupació temporal en ocupació estable, s'estarà a allò que estableixi la norma legal en cada moment, podent-se utilitzar totes aquelles modalitats de foment de la contractació indefinida establertes al respecte.

El personal de l'empresa podrà tenir la següent consideració segons la permanència en el servei de les mateixes:

- Fixos o indefinits (treballadors que presten els seus serveis de forma permanent per a l'empresa que els contracta, tant sigui a jornada completa com a temps parcial).
- Fixos discontinus (treballadors que presten els seus serveis de forma permanent per a l'empresa que els contracta per realitzar treballs que no es repeteixen en dates certes dins

del volum normal d'activitat de l'empresa).

- Temporals o de durada determinada (treballadors a jornada completa o a temps parcial que prestin els seus serveis sota qualsevol modalitat contractual que no sigui de caràcter indefinit).

Tanmateix, es podrà subscriure qualsevol altre tipus de contracte de treball, la modalitat del qual, es trobi recollida en la legislació laboral vigent en cada moment.

Article 11. *Contracte a temps parcial*

S'entendrà com a contracte a temps parcial aquell que s'estableix per a la realització d'una jornada inferior a l'assenyalada en l'article 16 del present Conveni, bé per temps indefinit o per una durada determinada.

S'estableix l'obligatorietat d'informar els treballadors/es a temps parcial de l'existència de llocs vacants o de nova creació i permetre que els sol·licitin, amb la finalitat de possibilitar l'increment de la seva jornada contractada a temps parcial, així com la seva conversió en contractes a temps complet quan aquesta sigui la jornada del lloc vacant o de nova creació, o la suma de les jornades permeti ser-ho. La conversió d'un contracte a temps complet en un contracte a temps parcial i viceversa tindrà sempre caràcter voluntari per al treballador. Els treballadors contractats a temps parcial no podran realitzar hores extraordinàries llevat de les de força major previstes actualment a l'article 35.3 de l'Estatut dels treballadors, com són per raó de sinistres, reparacions i emergències, com ho són, per exemple els temporals. L'empresa, d'acord amb el treballador, podrà fixar la realització d'hores complementàries. La realització d'aquestes hores estarà subjecta a les següents normes:

- a) La possibilitat de realitzar hores complementàries haurà de ser pactada expressament amb el treballador i podrà acordar-se al moment de la contractació o amb posterioritat però, en qualsevol cas, es tractarà d'un pacte específic i per escrit pel que fa al contracte de treball.
- b) Només es podrà formalitzar un pacte d'hores complementàries en el cas de contractes a temps parcial amb una jornada de treball no inferior a 10 hores setmanals en còmput anual. El pacte d'hores complementàries recollirà el nombre d'hores a realitzar que puguin ser requerides per l'empresa.
- c) El nombre d'hores complementàries podrà arribar al percentatge màxim del 50% de les hores ordinàries contractades, sempre que les esmentades hores complementàries es realitzin com a continuació de la jornada diària inicialment pactada.
- d) El pacte d'hores complementàries pot quedar sense efecte per renúncia del treballador, mitjançant un preavís de 15 dies, una vegada transcorregut 1 any des de la seva formalització en els següents supòsits: L'atenció de les responsabilitats familiars enunciades en l'article 37.5 de l'Estatut dels treballadors, per necessitats formatives de títols acadèmics o professionals, sempre que s'acrediti la incompatibilitat horària, per incompatibilitat amb un altre contracte a temps parcial.
- e) El treballador coneixerà el dia i hora de realització de les hores complementàries amb un preavís, per escrit, mínim de 3 dies.
- f) La realització d'hores complementàries respectarà en tot cas els límits en matèria de jornada i de descans de l'Estatut dels treballadors i d'aquest Conveni.
- g) Les hores complementàries efectivament realitzades seran retribuïdes com les ordinàries, computant-se a l'efecte de bases de cotització a la Seguretat Social.
- h) El pacte d'hores complementàries i les condicions de la seva realització estaran subjectes al compliment dels requisits establerts en els anteriors apartats.

Capítol 3 Classificació del personal

Article 12. *Classificació del personal*

Entenem per grup professional el que agrupa unitàriament les aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació. El sistema de classificació professional té per objecte facilitar la gestió dels recursos humans en les empreses, així com el desenvolupament professional dels treballadors/es, considerant que entre ambdues actuacions s'ha d'aconseguir una correspondència positiva.

Els elements que defineixen els grups professionals són el resultat global dels següents factors:

1. Aptituds

- a) Coneixements: el grau de preparació, teòrica o pràctica, mínimament exigible per desenvolupar el treball.
- b) Iniciativa/autonomia: el grau d'independència que el treballador/a té en la programació i procediments per realitzar un determinat treball.
- c) Capacitat de direcció: el grau d'independència per organitzar, distribuir i controlar els processos de treball a realitzar, així com la supervisió sobre el grup que ho haurà de portar a terme.
- d) Responsabilitat: el grau en què el resultat del procés de treball a realitzar repercuteix tant en l'interior com en l'exterior de l'empresa.
- e) La capacitat de treball en equip.

2. Titulacions

3. Contingut de la prestació

Segons aquesta podem definir la classificació professional, que s'estructura en els grups professionals que a continuació s'especifiquen:

- Grup 1: Direcció

Críteris generals:

Queden inclosos en aquest grup els treballadors que exerceixen funcions que suposen la realització de tasques complexes i heterogènies, que impliquen el més alt nivell de competència professional i que consisteixen a dirigir i coordinar les diverses activitats pròpies del desenvolupament de l'empresa; elaboren la política d'organització, els plantejaments generals de la utilització eficaç dels recursos humans i dels aspectes materials; prenen decisions o participen en la seva elaboració, i presten servei en alts llocs de direcció o execució en l'empresa.

Equiparació:

S'inclouen en aquest grup els directors/es generals.

- Grup 2: Comandaments i comandaments intermedis

Críteris generals:

Queden inclosos en aquest grup els treballadors que exerceixen funcions que suposen la responsabilitat completa de la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa, a partir de directrius generals directament emanades del personal pertanyent al grup 1 o a la mateixa direcció de l'empresa, segons la dimensió d'aquesta.

Coordinen, supervisen i integren l'execució de les tasques heterogènies i ordenen el treball d'un conjunt de col·laboradors.

Desenvolupen funcions que suposen la realització de tasques tècniques complexes, que exigeixen una preparació específica, així com d'altres que consisteixen a establir o desenvolupar programes o en aplicar tècniques especials.

Equiparació:

S'inclouen en aquest, els llocs de treball de gerent, cap de planta, cap de torn , cap de secció.

- Grup 3: Tècnics/ques – administratius/ves

Criteris generals:

Queden inclosos en aquest grup els treballadors que exerceixen funcions d'execució autònomes que, encara que es realitzin sota instruccions precises requereixen, coneixements professionals o aptituds pràctiques, si bé amb requeriments d'iniciativa i decisió del treballador. També integren, coordinen i supervisen tasques amb contingut homogeni realitzades per un grup de col·laboradors.

Equiparació:

S'inclouen en aquest grup a tècnic/a superior, administratiu/va superior, administratiu/va, secretari/a, caixer/a, etc.

- Grup 4: Professionals

Criteris generals:

Queden inclosos en aquest grup els treballadors que exerceixen funcions que s'executen segons instruccions concretes, preestablertes, que normalment exigeixen coneixements no professionals de caràcter elemental i un període breu d'adaptació. El lloc de treball no implica cap responsabilitat directa ni indirecta en la gestió de recursos humans, però exigeix el coneixement de normes de seguretat bàsica inherents a cada lloc de treball.

Equiparació:

Dependent/a especialista, dependent/a, venedor/a, ajudant de secció, reposador/a, auxiliar caixa, mosso/a especialista, oficial especialista, carreter/a, operador/ora, empaquetador/a, mosso, conductor/a, vigilant, personal neteja, etc.

Article 13. Treballs en diferents grups professionals

La mobilitat funcional dins el mateix grup professional on estigui enquadrat el treballador o treballadora en el si de l'empresa no tindrà altres limitacions que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals que calgui per exercir la prestació laboral, així com el respecte a la seva dignitat.

L'empresa podrà encomanar al treballador funcions pròpies d'un grup professional diferent del seu, sempre que existeixin raons tècniques o organitzaves que ho justifiquin i durant el període indicat en els paràgrafs següents, reintegrant-se al seu antic lloc de treball en finalitzar el motiu que hagi donat lloc al canvi, o en transcórrer el període màxim permès.

La realització de treballs d'un grup professional superior no podrà excedir de 6 mesos durant un període de 12 mesos, o de 8 mesos durant un període de 24 mesos. Si fossin superats, suposarà l'adscripció automàtica del treballador al grup superior. La retribució mentre es desenvolupen les funcions en el grup superior serà la corresponent al mateix.

En el supòsit que el treballador hagi de realitzar funcions d'un grup professional inferior, la situació es mantindrà pel temps imprescindible, conservant la retribució econòmica

corresponent al grup professional d'origen, excepte que la situació estigués motivada per la mateixa sol·licitud del treballador/a.

No es podran invocar les causes d'acomiadament objectiu d'ineptitud sobrevinguda o de falta d'adaptació en els supòsits de realització de funcions diferents de les habituals com a conseqüència de la mobilitat funcional.

En altres supòsits caldrà estar al que preveu l'actual article 41,1 f) de l'Estatut dels treballadors pel que fa a les modificacions substancials de condicions de treball.

Article 14. *Extinció del contracte de treball*

Pel que fa a les causes d'extinció del contracte de treball, regeix el que en cada moment disposi la legislació vigent, actualment recollides a l'article 49 de l'actual Estatut dels treballadors.

Article 15. *Cessament voluntari del treballador*

El treballador que desitgi cessar voluntàriament en el servei de l'ocupador està obligat a notificar-ho per escrit a la direcció, amb una antelació mínima d'1 mes pel personal dels grups 1 i 2, i de 15 dies naturals pel personal dels grups 3 i 4.

L'ocupador, en aquest cas, té dret a concedir-li un permís retribuït per tot o part del període de preavis i fins a la data en què efectivament es produeixi el cessament en el treball.

En el supòsit que el treballador no observés el compliment del preavis pactat en el present article, l'ocupador podrà descomptar de la liquidació final l'import del salari equivalent als dies de retard del preavis.

Capítol 4 Calendari i jornada

Article 16. *Jornada de treball*

Durant la vigència del Conveni, la jornada quedarà establerta en 1.748 hores anuals de jornada efectiva.

La jornada laboral podrà desenvolupar-se en règim de jornada partida o continuada. En jornades continuades de més de 6 hores s'estableix un descans, considerat com a temps efectiu de treball, de 15 minuts. El temps de treball es computarà de manera que tant al final com a l'inici de la jornada laboral el treballador es trobi en el seu lloc de treball.

Article 17. *Calendari laboral*

Durant els 2 mesos anteriors a la finalització de cada any natural, les empreses afectades pel Conveni col·lectiu elaboraran el calendari laboral de l'any següent, amb prèvia informació als representants dels treballadors, on hauran de figurar els torns existents al centre de treball. El calendari haurà de ser exposat en el centre de treball durant tot l'any natural.

Article 18. *Hores extraordinàries*

L'ocupador i els treballadors poden pactar la realització d'hores extraordinàries, sense excedir del màxim legal de 80 hores anuals, o el que estigui vigent en cada moment. Es compensaran amb temps de descans llevat de pacte en contrari entre empresa i treballadors. Aquestes hores seran compensades a raó del preu hora ordinària com consta a les taules del present Conveni.

Les hores extraordinàries per causa de força major, és a dir, per prevenir o reparar sinistres, temporals i d'altres danys extraordinaris i urgents, no són computables a efectes del límit màxim d'hores extraordinàries establert legalment. Aquestes hores són obligatòries i seran compensades amb temps retribuït igual al realitzat en un termini de 3 mesos, llevat de pacte en

contrari, en aquest cas es retribuïran d'acord al preu de l'hora ordinària.

Article 19. *Vacances*

El personal afectat per aquest Conveni gaudeix de 22 dies laborables de vacances anuals retribuïts, que s'han de gaudir durant l'any natural i en cap cas poden suposar menys de 30 dies naturals.

Es pacta expressament que les vacances es realitzin en torns rotatius.

Els treballadors que en la data determinada per a l'inici de les vacances no hagin completat 1 any de servei hauran de disposar d'un nombre de dies proporcional al temps treballat.

El còmput d'inici de les vacances no es podrà realitzar en festiu o en un dia de descans del treballador.

Article 20. *Excedències*

1. Pel que fa a l'excedència, tant la voluntària com la forçosa, s'estarà en cada moment al que estableixi la legislació vigent.

2. En les excedències per a la cura de fills de fins a 3 anys, persones dependents, o en aquelles motivades per un supòsit de violència de gènere, es mantindrà la reserva del lloc de treball durant un període de 2 anys.

L'excedent no pot treballar en cap altra empresa aliena de la mateixa activitat durant aquesta situació ni pot realitzar, per si mateix o per mitjà de terceres persones, durant tota l'excedència, activitats de qualsevol tipus que suposin una competència directa o indirecta envers l'empresa, excepte si hi ha acord entre l'empresa i el treballador.

Article 21. *Llicències*

El treballador, sempre que avisi tan aviat com pugui i ho justifiqui adequadament, pot faltar a la feina o absentar-se'n amb dret a remuneració durant el temps i per alguns dels motius previstos legalment, actualment contemplats en l'article 37.3 de l'Estatut dels treballadors que indica:

- Per matrimoni del treballador: 15 dies.
- Unió de fet: es concedeixen 15 dies naturals de permís si es produeix una unió de fet substitutòria del matrimoni convencional. Per gaudir-ne cal lliurar un certificat de convivència, emès per l'Ajuntament o l'organisme que resulti competent, que acrediti que aquesta unió de fet s'ha produït dins dels 30 dies següents al fet causant, i ha de resultar evident que no és el propòsit de les parts estendre aquesta concessió a situacions ja consolidades.
- Per naixement de fill, mort, accident o malaltia greu, o hospitalització de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat: 2 dies. Si per aquests motius el treballador hagués de desplaçar-se i així ho fes més de 75 quilòmetres del seu lloc de residència, el permís serà de 4 dies.

Els dies de permís es podran gaudir independentment de la data d'inici de la malaltia o hospitalització, sempre que coincideixi amb la durada d'aquesta.

- Casament de fills, germans o pares: 1 dia.

També tindran dret a aquestes llicències les parelles de fet que reuneixin les condicions establertes en aquest article.

- Exàmens: el temps indispensable per realitzar-los quan es cursin estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional amb l'obligació que el treballador justifiqui l'assistència a

les proves realitzades.

- Canvi de domicili habitual: 1 dia coincident amb l'efectivitat del canvi.
- Els treballadors/es, per lactància d'un fill menor de 9 mesos, tenen dret a 1 hora d'absència a la feina, que poden dividir en 2 fraccions. El treballador, per voluntat pròpia, pot substituir aquest dret per una reducció de mitja hora de la jornada normal, amb la mateixa finalitat, o acumular-lo en jornades completes posteriorment al permís de maternitat o paternitat de 15 dies laborables. Aquest permís pot ser gaudit indistintament per la mare o el pare, en el cas que tots dos treballin. La retribució de les llicències ha de ser a càrrec de l'ocupador, tant si els treballadors han de ser substituïts per personal propi com per personal extern.
- Pel temps indispensable, pel compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, inclòs l'exercici de sufragi actiu. Quan estigui previst en una norma legal o convencional un període determinat, s'establirà el que aquesta disposi pel que fa a la duració de l'absència i la seva compensació econòmica.
- Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment o convencionalment.

En tot allò no previst en aquest article cal atènyer-se a l'article 37 de l'Estatut dels treballadors.

Article 22. *Reducció de jornada per motius familiars*

1. S'estarà en cada moment a allò que disposi la legislació vigent, actualment l'article 37 apartat 5 de l'Estatut dels treballadors, que diu: "Qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa algun menor de 12 anys o a una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exerceixi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball diària, amb disminució proporcional del salari entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquella. Tanmateix, per mutu acord entre ocupador i treballador, es podran acordar altres distribucions de la reducció."

2. La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de la jornada, previstos en els apartats 4 i 5 de l'article 37 de l'Estatut dels treballadors, correspondrà al treballador dins de la seva jornada ordinària. El treballador haurà de preavisar a l'ocupador amb 15 dies d'antelació a la data en què es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

Les discrepàncies sorgides entre ocupador i treballador sobre la concreció horària i l'aplicació del present article seran resoltes pel procediment previst legalment.

3. L'ús d'aquest dret no suposarà pèrdua d'altres drets, en particular els de formació i actualització professional, excepte els que es deriven de la mateixa jornada reduïda o siguin incompatibles amb el nou horari reduït del treballador.

4. En tot allò no previst en els apartats anteriors serà d'aplicació el que es disposi en cada moment en l'Estatut dels treballadors, actualment l'article 37.

Capítol 5 Retribucions

Article 23. *Característiques de la retribució*

Les condicions retributives del personal afectat pel present Conveni seran les contingudes a les taules de condicions econòmiques que s'adjunten com a annex I, i que estableixen les mateixes per a l'exercici 2018.

Article 24. *Gratificacions extraordinàries*

Tot el personal afectat per aquest Conveni percebrà 2 gratificacions extraordinàries en les dates de 22 de juny i 22 de desembre.

Les 2 gratificacions extraordinàries previstes en aquest article podran prorratejar-se mitjançant acord previ entre empresa i treballador.

Article 25. *Despeses de viatges i desplaçaments*

El personal que dins la seva jornada laboral es desplaci del seu centre de treball per motius laborals ha de ser indemnitzat per les despeses que justifiqui.

Si el desplaçament es realitza en vehicle propietat del treballador, se li ha d'abonar la quantitat de 0,19 EUR per quilòmetre, a més dels peatges si fa el cas.

Quan el treballador es desplaci amb vehicle de l'empresa, seran a càrrec seu les sancions de trànsit, llevat que ho siguin per deficiències tècniques del vehicle. Per això l'ocupador haurà de comunicar a l'administració qui era el conductor del vehicle quan sigui possible fer-ho. En aquells casos en què no sigui possible fer la comunicació i la responsabilitat recaigui directament sobre l'ocupador podrà descomptar de la nòmina l'import de la sanció en cas que el treballador no li entregui prèviament a la finalització del pagament. Tanmateix, s'haurà de respectar el dret del treballador a poder recórrer la sanció, assumint la realització de la mateixa i assumint els costos que pugui implicar en cas de desestimació. També seran a càrrec del treballador quan viatgi en vehicle propi.

Article 26. *Revisió salarial*

Les taules salarials del present Conveni, contingudes a l'annex, són d'aplicació durant l'any 2018.

S'estableix per als anys 2019 i els següents una revisió salarial d'aquestes taules igual a l'IPC anual.

Article 27. *Assegurança accidents*

L'empresa concertarà una assegurança d'accidents individual o col·lectiva que garantirà als seus treballadors la percepció de 34.000 EUR per si mateix o per als seus beneficiaris en els supòsits de defunció o invalidesa absoluta i/o total.

Article 28. *Retirada carnet*

En el cas de retirada de carnet als xofers, derivada de causes imputables a l'empresa, aquesta es compromet a mantenir el treballador sancionat amb el seu salari i proporcionar-li una altra feina a l'empresa.

Capítol 6 **Protecció social dels treballadors**

Article 29. *Malaltia i accident de treball*

L'empresa ha de complementar fins al 100% del salari real, amb excepció dels conceptes extrasalarials, les prestacions per incapacitat temporal derivades d'accident de treball o malaltia professional, des del primer dia i durant tot el període d'incapacitat.

No es complementarà en cas d'incapacitat temporal per contingències comunes, excepte en els casos que dita incapacitat sigui amb hospitalització. Aquest complement serà del 100% del salari real i només ho serà durant el període d'hospitalització i el consecutiu per un temps màxim del doble de la durada de l'hospitalització.

Article 30. *Jubilació parcial*

Els treballadors menors de 65 anys que reuneixin les condicions exigides per la Llei general de la Seguretat Social, tenen dret a accedir a la jubilació parcial, quedant l'empresa obligada a acceptar-ho.

Article 31. *Salut laboral*

Els treballadors tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball.

En compliment del deure de protecció, l'empresa haurà de garantir la seguretat i salut dels treballadors al seu servei en tots els aspectes relacionats amb el treball, de conformitat amb l'article 22 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals (LPRL) i l'article 37 del Reglament dels Serveis de Prevenció (RSP). Així, en el marc de llurs responsabilitats, l'empresa executarà la prevenció de riscos laborals mitjançant la integració de l'activitat preventiva en l'empresa i l'adopció de les mesures que siguin necessàries per a la protecció i la salut dels treballadors en matèria de prevenció de riscos laborals, avaluació de riscos, informació, consulta, participació i formació dels treballadors, actuació en cas d'emergència i risc greu i imminent, i vigilància de la salut.

La prevenció de riscos laborals haurà d'integrar-se en el sistema general de gestió de l'empresa, tant en el conjunt de les seves activitats com en tots els nivells jeràrquics d'aquesta, mitjançant la implantació i aplicació d'un pla de riscos laborals.

El Pla de Prevenció de riscos laborals haurà d'incloure l'estructura organitzativa, les responsabilitats i funcions, les pràctiques i processos i els recursos necessaris per realitzar l'acció de prevenció de riscos a l'empresa.

El representant dels treballadors, el delegat de prevenció i la persona o persones designades per a aquesta tasca, per la direcció de l'empresa, han de participar conjuntament en l'elaboració dels principis bàsics del sistema de prevenció de riscos laborals de l'empresa, en el seu seguiment i compliment.

El treballador es compromet al compliment i observació de les instruccions derivades de la normativa del sistema de riscos laborals.

Capítol 7 Règim disciplinari i Codi de Conducta laboral

Article 32. *Principis generals*

El present acord sobre codi de conducta laboral té per objecte el manteniment d'un ambient laboral respectuós amb la convivència normal, ordenació tècnica i organització de l'empresa, així com la garantia i defensa dels drets i legítims interessos de treballadors i empresaris.

La direcció de l'empresa podrà sancionar les accions i omissions culpables dels treballadors que suposin un incompliment contractual dels seus deures laborals, d'acord amb la graduació de les faltes que s'estableixen en els articles següents:

Correspon a l'empresa, en ús de la facultat de direcció, imposar sancions en els termes estipulats en el present acord i que es basen en la legislació vigent.

La sanció de les faltes requerirà comunicació per escrit al treballador, fent constar la data i els fets que la motiven.

L'empresa informará als representants legals dels treballadors de tota sanció per falta greu i molt greu que s'imposi.

Imposada la sanció, el compliment temporal de la mateixa es podrà dilatar fins a 30 dies després de la data de la seva fermesa, llevat d'altre acord entre les parts.

Article 33. *Graduació de les faltes*

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

La present tipificació de faltes és a títol enunciatiu, de manera que es poden sancionar altres conductes que constitueixin incompliments contractuals d'acord amb la legislació vigent.

Faltes lleus

Es consideren faltes lleus les següents:

- a) L'abandonament del centre o lloc de treball sense causa o motiu justificat, encara que sigui per un temps breu, sempre i quan l'abandonament no sigui perjudicial per al desenvolupament de l'activitat productiva de l'empresa, o causa de danys o accidents als companys de treball, supòsit en el que podrà ser considerada com a greu o molt greu.
- b) Més de 3 faltes de puntualitat en 1 mes, o 2 quan el retard sigui superior a 15 minuts en cadascuna d'elles, durant l'esmentat període i sense causa justificada.
- c) No comunicar, amb suficient antelació, qualsevol falta d'assistència al treball per causes justificades, llevat que s'acrediti la impossibilitat d'efectuar l'esmentada comunicació.
- d) Faltar al treball un dia al mes sense causa justificada.
- e) La falta ocasional de condicionament o neteja personal, quan ocasioni queixes o reclamacions dels companys, caps, abonats o clients.
- f) No cursar en temps oportú la baixa corresponent a no ser que quedi provada la impossibilitat d'haver-ho efectuat.
- g) No comunicar a l'empresa qualsevol canvi de domicili.
- h) Petits descuits en la conservació del gènere o material de l'empresa.
- i) No atendre al públic amb la correcció i diligències degudes.

Faltes greus

Es consideren faltes greus les següents:

- a) Faltar 2 dies al treball durant 1 mes, sense causa que ho justifiqui.
- b) No atendre amb la diligència o atenció deguda el treball encomanat, que pugui suposar un risc o perjudici de certa consideració per al mateix treballador, els seus companys, l'empresa o terceres persones.
- c) La inobservança de les normes de seguretat i higiene en el treball que suposi un risc per al treballador ni per als seus companys o terceres persones.
- d) La desobediència als superiors en qualsevol matèria de treball, sempre que l'ordre no impliqui una condició vexatòria per al treballador o suposi un risc per a la vida o la salut, tant d'ell com dels seus companys.
- e) Simular la presència d'un altre treballador, justificant la seva entrada o fixant per ell.
- f) La negligència en la conservació o en la neteja de materials i eines que el treballador tingui a càrrec seu, així com dels equips de protecció individual.
- g) La suma de faltes de puntualitat en l'assistència al treball quan excedeixi a 30 minuts en 1 mes.
- h) Utilitzar per ús propi articles, utensilis o peces de l'empresa, a treure'ls de les instal·lacions o dependències de l'empresa sense autorització.
- i) Realitzar, sense oportú consentiment, treballs particulars durant la jornada laboral.
- j) Fumar fora dels llocs permesos i degudament senyalitzats.
- k) La reincidència en qualsevol falta lleu, dins del mateix trimestre, quan hagi estat sancionada i sigui ferma.

Faltes molt greus

Es consideren faltes molt greus les següents:

- a) Més de 8 faltes de puntualitat, no justificades, comeses en un període de 2 mesos, o 16

durant 4 mesos.

- b) Faltar al treball més de 3 dies en 1 mes, sense causa o motiu que ho justifiqui.
- c) La simulació de malaltia o accident.
- d) El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en la gestió o l'activitat encomanades; el furt i el robatori, tant als seus companys com a l'empresa o a qualsevol persona que es trobi al centre de treball o fora d'aquest, durant el desenvolupament de la seva activitat laboral.
- e) La inobservança de les ordres o l'incompliment de les normes en matèria de seguretat i higiene en el treball, quan suposi un risc rellevant per al treballador, els seus companys o terceres persones, així com negar-se a utilitzar els mitjans de seguretat i higiene facilitats per l'empresa.
- f) Fer desaparèixer, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes a qualsevol material, eines, màquines, instal·lacions, edificis, aparells, estris, documents, llibres, vehicles, productes i material de l'empresa o del centre de treball; quan respongui a una activitat deliberada del treballador.
- g) L'embriaguesa habitual i la toxicomania, si repercuteixen negativament en l'execució del treball o al clima de treball a l'empresa.
- h) Els maltractaments de paraula o obra, o les faltes greus de respecte i consideració als superiors, companys, subordinats i clients o d'altres persones relacionades amb l'activitat.
- i) La competència deslleial.
- j) La imprudència o negligència inexcusables en el desenvolupament de la feina.
- k) L'abús d'autoritat per part de qui l'ostenti.
- l) La disminució voluntària i reiterada o continuada en el rendiment normal.
- m) L'abandonament del lloc de treball sense cap justificació, especialment en els llocs de comandament o responsabilitat, o quan ocasioni un perjudici evident per a l'empresa, o pugui arribar a ser una causa d'accident per al treballador, els seus companys o terceres persones.
- n) La reiteració en fumar fora dels llocs permesos i degudament senyalitzats.
- o) La reincidència en falta greu en un període de 2 anys, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que hagi estat sancionada i hagi adquirit fermesa.

Article 34. Sancions

Les sancions que les empreses podran aplicar, segons la gravetat i les circumstàncies de les faltes comeses, seran les següents:

Per faltes lleus: amonestació verbal, amonestació escrita o suspensió de fins a 2 dies d'ocupació i sou.

Per faltes greus: suspensió d'ocupació i sou de 3 a 15 dies.

Per faltes molt greus: suspensió d'ocupació i sou de 16 a 70 dies o acomiadament.

Article 35. Prescripció de les faltes

Respecte als treballadors, les faltes lleus prescriuen als 10 dies, les faltes greus als 20 dies i les faltes molt greus als 60 dies, a comptar des de la data en què l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió i, en qualsevol cas, als 6 mesos d'haver-se comès.

ANNEX 1

TAULES SALARIALS

Grup	Salari brut anual 2018	Salari mensual 14 pagues	Preu hora extraordinària
1	19.000,00	1.266,67	10,87
2	17.300,00	1.153,33	9,90
3	15.200,00	1.013,33	8,70
4	12.061,80	861,56	6,90

Continua a la pàgina següent

CASTELLANO

Traducción del texto original aportada por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA SURTI & BAR BARCELONA, SL
PARA LOS AÑOS 2018-2021

Capítulo 1 Ámbito y aplicación

Artículo 1. *Objeto*

El objeto de este Convenio es la regulación de las relaciones laborales en la empresa Surti & Bar Barcelona, SL.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación*

Este Convenio afectará a todos los trabajadores/as, tanto sean fijos como temporales, que presten servicios en la empresa Surti & Bar Barcelona, SL durante la vigencia de este Convenio.

Artículo 3. *Entrada en vigor y duración*

Este Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2018 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2021.

Artículo 4. *Obligatoriedad del Convenio y vinculación a la totalidad*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico, unitario e indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o algunas de sus normas con olvido u omisión del resto, sino que, a todos los efectos debe ser aplicado y observado en su integridad, globalmente y en cómputo anual.

Artículo 5. *Sustitución*

El presente Convenio colectivo sustituye íntegramente, en las materias reguladas por él, a todo lo regulado por el anterior Convenio colectivo, que regulaba la actividad de la empresa, Convenio colectivo marco del sector de distribución de mayoristas de la alimentación de Cataluña (código convenio número 79100145012016) respetando la prioridad aplicativa según el artículo 82 del vigente Estatuto de los trabajadores.

Artículo 6. *Denuncia*

La denuncia del presente Convenio se debe comunicar mediante un escrito para cualquiera de las partes, como mínimo con 2 meses de antelación a la fecha de su vencimiento. En caso de denuncia, las 2 partes se comprometen a reunirse en un plazo máximo de 30 días desde la fecha, para constituir la mesa de negociación del nuevo Convenio.

En caso de no producirse la denuncia, el presente Convenio se considerará prorrogado en todos sus términos, tanto por lo que respecta a la parte normativa como a la obligacional.

Artículo 7. *Comisión Paritaria*

En la misma fecha de firma del Convenio se constituye una Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del presente Convenio colectivo, formada por un miembro de cada parte negociadora.

Esta Comisión tendrá las funciones que expresamente se les otorgue durante la vigencia del presente Convenio, y se ocupará de resolver cualquier cuestión que se le formule en la aplicación e interpretación del mismo, reuniéndose a instancia de cualquiera de las partes

cuando resulte necesario, y tratando de evaluar y realizar el seguimiento de la proyección del presente cuerpo normativo sobre las relaciones y condiciones laborales de la empresa.

1. Las funciones de la comisión paritaria serán las siguientes:

- a) La interpretación auténtica del Convenio colectivo.
- b) El intento de conciliación de los conflictos colectivos, con independencia de la conciliación ante el SMAC u otros organismos competentes.
- c) Intervenir con carácter preceptivo en las cuestiones que se susciten en relación a la aplicación de los valores salariales del Convenio colectivo, de acuerdo con todo aquello que disponga la legislación vigente, actualmente el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores.
- d) Velar para que no se produzcan situaciones de discriminación e impulsar la realización de medidas directas e indirectas de acción positiva.
- e) Cuantas otras actividades que tiendan a la eficacia práctica del Convenio colectivo.
- f) Todas aquellas cuestiones referentes al sector afectado por el Convenio colectivo que, de mutuo acuerdo, le sean sometidas por las partes.

La Comisión Paritaria intervendrá en todas aquellas funciones establecidas en el punto 2 anterior, dejando en libertad a las partes para, una vez agotado el trámite, dirigirse a la autoridad o jurisdicción competente.

2. La Comisión Paritaria estará compuesta por:

Por un vocal como máximo de cada parte. Las partes podrán ir acompañadas de asesores, con voz pero sin voto.

Entre los asistentes se designará un secretario/a que levantará acta de la reunión.

3. La Comisión Paritaria se reunirá:

- a) Cuando así lo acuerden las partes (reunión extraordinaria).
- b) 1 vez al año con carácter ordinario durante el mes de diciembre.

Las convocatorias de la Comisión Paritaria las realizará el secretario/a de la misma de forma escrita, dónde constará el lugar, fecha y hora de la reunión, así como el orden del día. Se enviará a los miembros con 7 días de antelación. Se considerará válidamente constituida la Comisión Paritaria cuando se encuentren presentes los 2 miembros de cada una de ambas representaciones.

4. Los acuerdos se tomarán conjuntamente entre las 2 representaciones, y no serán efectivos hasta la aprobación del acta donde consten. En el caso de no llegar a un acuerdo, ambas partes, si así lo convienen, pueden someterse a arbitraje, conciliación o mediación. A tal efecto, serán remitidos al árbitro o mediador los informes que las partes consideren oportunos, juntamente con el acta de la reunión. La decisión arbitral tendrá carácter vinculante. Obtenida avenencia en conciliación o mediación, o conseguido acuerdo entre las partes, éste será cumplido en sus propios términos y no podrá ser ignorado su cumplimiento ni ejercitarse, por ninguna de ambas partes, acción conflictiva, de cierre de patronal o de huelga, tendente a su no observancia, modificación o anulación.

Capítulo 2 Contratación

Artículo 8. *Pruebas de aptitud*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio se pueden contratar mediante cualquiera de las modalidades legales establecidas en cada momento.

La empresa, previamente al ingreso de los trabajadores, podrá realizar prácticas psicotécnicas y técnicas que considere necesarias para comprobar si el grado de aptitud y preparación de los trabajadores/as son los adecuados para las tareas del lugar que deberán desarrollar.

Artículo 9. *Periodo de prueba*

Podrá concertarse un periodo de prueba que deberá documentarse por escrito. La duración máxima de este periodo de prueba será:

Grupo 1, 2 y 3:3 meses
Grupo 4:2 meses

Durante el periodo de prueba el trabajador deberá tener los mismos derechos y obligaciones que corresponden al lugar de trabajo que desarrolle, excepto los derivados de la extinción de la relación laboral. Ésta podrá instarse, mientras no haya finalizado el citado periodo, por cualquiera de las partes, sin más requisito que comunicar por escrito la no superación del periodo de prueba por parte del ocupador.

Artículo 10. *Características generales de los contratos y del personal*

Se podrán utilizar todas las modalidades contractuales previstas legalmente, tengan éstas carácter indefinido o temporal, si bien, con el objeto de impulsar la promoción de la ocupación las empresas otorgarán prioridad a la estabilidad en la ocupación, de tal manera que las necesidades permanentes de las mismas tenderán a ser cubiertas por trabajadores/as con contrato indefinido y sólo cuando exista alguna de las causas coyunturales legalmente establecidas, procederá la contratación temporal.

Por lo que respecta a la promoción de la conversión de ocupación temporal en ocupación estable, se estará a aquello que establezca la norma legal en cada momento, pudiéndose utilizar todas aquellas modalidades de fomento de la contratación indefinida establecidas al respecto.

El personal de la empresa podrá tener la siguiente consideración según la permanencia en el servicio de las mismas:

- Fijos o indefinidos: trabajadores que prestan sus servicios de forma permanente para la empresa que los contrata, tanto sea a jornada completa como a tiempo parcial.
- Fijos discontinuos: trabajadores que prestan sus servicios de forma permanente para la empresa que los contrata para realizar trabajos que no se repitan en ciertas fechas dentro del volumen normal de actividad de la empresa.
- Temporales o de duración determinada: trabajadores a jornada completa o a tiempo parcial que presten sus servicios bajo cualquier modalidad contractual que no sea de carácter indefinido.

Así mismo, se podrá celebrar cualquier otro tipo de contrato de trabajo la modalidad del cual se encuentre recogida en la legislación laboral vigente en cada momento.

Artículo 11. *Contrato a tiempo parcial*

Se entenderá como contrato a tiempo parcial aquel que se establece para la realización de una jornada inferior a la señalada en el artículo 16 del presente Convenio, bien por tiempo indefinido o por una duración determinada.

Se establece la obligatoriedad de informar a los trabajadores/as a tiempo parcial de la existencia de puestos vacantes o de nueva creación y permitir que los soliciten con la finalidad de posibilitar el incremento de su jornada contratada a tiempo parcial, así como su conversión en contratos a tiempo completo cuando ésta sea la jornada del puesto vacante o de nueva creación, o la suma de las jornadas permita serlo. La conversión de un contrato a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador. Los trabajadores contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, exceptuando las de fuerza mayor previstas actualmente en el artículo 35.3 del

Estatuto de los trabajadores, como lo serían por razón de siniestros, reparaciones y emergencia, o como lo son, por ejemplo, los temporales. La realización de estas horas estará sujeta a las siguientes normas:

- a) La posibilidad de realizar horas complementarias deberá ser pactada expresamente con el trabajador y podrá acordarse en el momento de la contratación o con posterioridad, pero en cualquier caso, se tratará de un pacto específico y por escrito que se hace en el contrato de trabajo.
- b) Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual. El pacto de horas complementarias recogerá el número de horas a realizar que puedan ser requeridas por la empresa.
- c) El número de horas complementarias podrá llegar al porcentaje máximo del 50% de las horas ordinaria contratada, siempre que las horas complementarias se realicen a continuación de la jornada diaria pactada.
- d) El pacto de horas complementarias puede quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante preaviso de 15 días, una vez transcurrido 1 año de su formalización en los siguientes supuestos: La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 del Estatuto de los trabajadores, por necesidades formativas de títulos académicos o profesionales, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria, por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.
- e) El trabajador conocerá el día y hora de la realización de las horas complementarias con un preaviso por escrito, mínimo de 3 días.
- f) La realización de horas complementarias respetará en todo caso los límites en materia de jornada y de descanso del Estatuto de los trabajadores y de este Convenio.
- g) Las horas complementarias efectivamente realizadas serán retribuidas como las ordinarias, computándose al efecto de bases de cotización a la Seguridad Social.
- h) El pacto de horas complementarias y las condiciones de su realización estarán sujetas al cumplimiento de los requisitos establecidos en los anteriores apartados.

Capítulo 3 Clasificación del personal

Artículo 12. *Clasificación del personal*

Entendemos por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

El sistema de clasificación profesional tiene por objeto facilitar la gestión de los recursos humanos en las empresas, así como el desarrollo profesional de los trabajadores/as, considerando que entre las dos actuaciones se debe conseguir una correspondencia positiva.

Los elementos que definen los grupos profesionales son el resultado global de los siguientes factores:

1. Aptitudes

- a) Conocimientos: el grado de preparación, teórica o práctica, mínimamente exigible para desarrollar el trabajo.
- b) Iniciativa/autonomía: el grado de independencia que el trabajador/a tiene en la programación y procedimientos para realizar un determinado trabajo.
- c) Capacidad de dirección: el grado de independencia para organizar, distribuir y controlar los procesos de trabajo a realizar, así como la supervisión sobre el grupo que lo deberá

llevar a cabo.

d) Responsabilidad: el grado en que el resultado del proceso de trabajo a realizar repercute tanto en el interior como en el exterior de la empresa.

e) La capacidad de trabajo en equipo.

2. Titulaciones

3. Contenido de la prestación

Según ésta podemos definir la clasificación profesional, que se estructura en los grupos profesionales que a continuación se especifican:

- Grupo 1: Dirección

Criterios generales:

Quedan incluidos en este grupo los trabajadores que ejercen funciones que suponen la realización de trabajos complejos y heterogéneos, que implican el más alto nivel de competencia profesional y que consisten en dirigir y coordinar las diversas actividades propias del desarrollo de la empresa: elaboran la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales; toman decisiones o participan en su elaboración y prestan servicio en altos puestos de dirección o ejecución en la empresa.

Equiparación:

Se incluyen en este grupo los directores/as generales.

- Grupo 2. Mando y mandos intermedios

Criterios generales:

Quedan incluidos en este grupo los trabajadores que ejercen funciones que suponen la responsabilidad completa de la gestión, de una o diferentes áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales directamente emanadas del personal perteneciente al grupo 1 o a la propia dirección de la empresa, según la dimensión de ésta.

Coordinan, supervisan e integran la ejecución de las labores heterogéneas y ordenan el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Desarrollan funciones que suponen la realización de labores técnicas complejas, que exigen una preparación específica, así como de otros que consisten en establecer o desarrollar programas o en aplicar técnicas especiales.

Equiparación:

Se incluyen en éste, los puestos de trabajos de gerente, jefe/a de planta, jefe/a de turno, jefe/a de sección.

- Grupo 3: Técnicos/as - administrativos/as

Criterios generales:

Quedan incluidos en este grupo los trabajadores que ejercen funciones de ejecución autónomas que, aún que se realicen bajo instrucciones precisas requieren, conocimientos profesionales o aptitudes prácticas, si bien con requerimientos de iniciativa y decisión del trabajador. También integran, coordinan y supervisan labores con contenido homogéneo realizadas por un grupo de colaboradores.

Equiparación:

Se incluyen en este grupo técnico/a superior, administrativo/a superior, administrativo/a, secretario/a, cajero/a, etc.

- Grupo 4: Profesional

Criterios generales:

Quedan incluidos en este grupo los trabajadores que ejercen funciones que se ejecutan según instrucciones concretas, preestablecidas, que normalmente exigen conocimientos profesionales, de carácter elemental y un periodo breve de adaptación. El puesto de trabajo no implica ninguna responsabilidad directa ni indirecta en la gestión de recursos humanos, pero exige el conocimiento de normas de seguridad básica inherentes a cada puesto de trabajo.

Equiparación:

Dependiente/a especialista, dependiente/a, vendedor/a, ayudante de sección, reponedor/a, auxiliar caja, mozo/a especialista, oficial especialista, carretillero/a, operador/a, empaquetador/a, mozo/a, conductor/a, vigilante, personal de limpieza, etc.

Artículo 13. *Trabajos en diferentes grupos profesionales*

La movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional donde esté encuadrado el trabajador o trabajadora en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales que sean necesarias para ejercer la prestación laboral, así como el respeto y su dignidad.

La empresa podrá encargar al trabajador funciones propias de un grupo profesional diferente al suyo, siempre que existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y durante el periodo indicado en los párrafos siguientes, reintegrándose a su antiguo puesto de trabajo al finalizar el motivo que haya dado lugar al cambio, o en transcurrir el periodo máximo permitido.

La realización de trabajos de un grupo profesional superior no podrá exceder de 6 meses durante un periodo de 12 meses, o de 8 meses durante un periodo de 24 meses. Si fuesen superados, supondrá la adscripción automática del trabajador al grupo superior. La retribución mientras se desarrollen las funciones en el grupo superior será la correspondiente al mismo.

En el supuesto que el trabajador deba realizar funciones de un grupo profesional inferior, la situación se mantendrá por el tiempo imprescindible, conservando la retribución económica correspondiente al grupo profesional de origen, excepto que la situación estuviera motivada por la propia solicitud del trabajador/a.

No se podrán invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones diferentes de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

En otros supuestos deberá ser el que prevé el actual artículo 41.1 f) del Estatuto de los trabajadores por lo que respecta a las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

Artículo 14. *Extinción del contrato de trabajo*

Por lo que respecta a las causas de extinción del contrato de trabajo, rige el que en cada momento disponga la legislación vigente, actualmente recogidas en el artículo 49 del actual Estatuto de los trabajadores.

Artículo 15. *Cese voluntario del trabajador*

El trabajador que desea cesar voluntariamente en el servicio del ocupador está obligado a notificarlo por escrito a la dirección, con una antelación mínima de 1 mes por el personal de los grupos 1 y 2, y de 15 días naturales por el personal de los grupos 3 y 4.

El ocupador, en este caso, tiene derecho a concederle un permiso retribuido por todo o parte del periodo de preaviso y hasta la fecha en que efectivamente se produzca el cese en el trabajo.

En el supuesto que el trabajador no observará el cumplimiento del preaviso pactado en el presente artículo, el ocupador podrá descontar de la liquidación final el importe del salario equivalente a los días de retraso del preaviso.

Capítulo 4 Calendario y jornada

Artículo 16. *Jornada laboral*

Durante la vigencia del Convenio, la jornada quedará establecida en 1.748 horas anuales de jornada efectiva.

La jornada laboral podrá desarrollarse en régimen de jornada partida o continuada. En jornadas continuadas de más de 6 horas se establece un descanso, considerado como tiempo efectivo de trabajo, de 15 minutos. El tiempo de trabajo se computará de manera que tanto al final como al inicio de la jornada laboral el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Artículo 17. *Calendario laboral*

Durante los 2 meses anteriores a la finalización de cada año natural, las empresas afectadas por el Convenio colectivo elaborarán el calendario laboral del año siguiente, con previa información a los representantes de los trabajadores, donde deberán figurar los turnos existentes en el centro de trabajo. El calendario deberá ser expuesto en el centro de trabajo durante todo el año natural.

Artículo 18. *Horas extraordinarias*

El ocupador y los trabajadores pueden pactar la realización de horas extraordinarias sin exceder del máximo legal de 80 horas anuales, o lo que esté vigente en cada momento. Se compensarán con tiempo de descanso, exceptuando se pacte lo contrario entre empresa y trabajadores. Estas horas serán compensadas a razón del precio de la hora ordinaria como consta en las tablas del presente Convenio.

Las horas extraordinarias por causa de fuerza mayor, es decir, por prevenir o reparar siniestros, temporales y otros daños extraordinarios y urgentes, no son computables a efectos del límite máximo de horas extraordinarias establecido legalmente. Estas horas son obligatorias y serán compensadas con tiempo retribuido igual al realizado en un plazo de 3 meses, salvo pacto en contrario, en este caso serán retribuidas de acuerdo con el precio de la hora ordinaria.

Artículo 19. *Vacaciones*

El personal afectado por este convenio disfruta de 22 días laborables de vacaciones anuales retribuidos, que se deben disfrutar durante el año natural y en ningún caso pueden suponer menos de 30 días naturales.

Se pacta expresamente que las vacaciones se realicen en turnos rotativos.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el inicio de las vacaciones no hayan completado 1 año de servicio, deberán disponer de un número de días proporcional al tiempo trabajado.

El cómputo de inicio de las vacaciones no se podrá realizar en festivo o en un día de descanso del trabajador.

Artículo 20. Excedencias

1. Por lo que hace referencia a la excedencia, tanto la voluntaria como la forzosa, será en cada momento a lo que establezca la legislación vigente.
2. En las excedencias para el cuidado de hijos de hasta 3 años, personas dependientes, o en aquellas motivadas por un supuesto de violencia de género, se mantendrá la reserva del puesto de trabajo durante un periodo de 2 años.

El excedente no puede trabajar en ninguna otra empresa ajena de la misma actividad durante esta situación ni puede realizar, por sí mismo, o por medio de terceras personas, durante toda la excedencia, actividades de cualquier tipo que supongan una competencia directa o indirecta respecto a la empresa, excepto si hay acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Artículo 21. Licencias

El trabajador, siempre que avise tan pronto como pueda y lo justifique adecuadamente, puede faltar al trabajo o ausentarse con derecho a remuneración durante el tiempo y por alguno de los motivos previstos legalmente, actualmente contemplados en el artículo 37.3 del Estatuto del trabajador que indica:

- Por matrimonio del trabajador: 15 días naturales.
- Unión de hecho: se conceden 15 días naturales de permiso si se produce una unión de hecho sustitutoria del matrimonio convencional. Para disfrutarlo se debe librar un certificado de convivencia, emitido por el Ayuntamiento o el organismo que resulte competente, que acredite que esta unión de hecho se ha producido dentro de los 30 días siguientes al hecho causante, y tiene que resultar evidente que no es el propósito de las partes extender esta concesión a situaciones ya consolidadas.
- Por nacimiento de hijo, muerte, accidente o enfermedad grave, u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días. Si por estos motivos el trabajador debiera desplazarse y así lo hiciera más de 75 km de su lugar de residencia, el permiso sería de 4 días.

Los días de permiso se podrán disfrutar independientemente de la fecha de inicio de la enfermedad o hospitalización, siempre que coincida con la duración de esta.

- Boda de hijos, hermanos o padres: 1 día.

También tendrán derecho a estas licencias de parejas de hecho que reúnan las condiciones establecidas en este artículo.

- Exámenes: el tiempo indispensable para realizarlos cuando se cursen estudios para la obtención de un título académico o profesional con la obligación que el trabajador justifique la asistencia a las pruebas realizadas.
- Cambio de domicilio habitual: 1 día coincidiendo con la efectividad del cambio.
- Los trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tienen derecho a 1 hora de ausencia en el trabajo, que pueden dividir en 2 fracciones. El trabajador, por voluntad propia, puede sustituir este derecho por una reducción de media hora de la jornada normal, con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas posteriormente al permiso de maternidad o paternidad de 15 días laborables. Este permiso puede ser disfrutando indistintamente para la madre o el padre, en el caso que los dos trabajen. La retribución de las licencias debe ser a cargo del ocupador, tanto si los trabajadores deben ser sustituidos por personal propio como por personal externo.
- Para el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, incluido el ejercicio de sufragio activo. Cuando esté previsto en una

norma legal o convencional un periodo determinado, se establecerá lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y su compensación económica.

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

En todo aquello no previsto en este artículo debe atenderse al artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22. *Reducción de jornada por motivos familiares*

1. Se estará en cada momento a aquello que disponga la legislación vigente, actualmente artículo 37 apartado 5 del Estatuto de los trabajadores, que dice: "Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no ejerza una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Así mismo, de mutuo acuerdo entre ocupador y trabajador, se podrán acordar otras distribuciones de la reducción"

2. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrutar del permiso de lactancia y de la reducción de la jornada, previstos en los apartados 4 y 5 del artículo 37 del Estatuto de los trabajadores, corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre el ocupador y el trabajador sobre la concreción horaria y la aplicación del presente artículo serán resueltas por el procedimiento previsto legalmente.

3. El uso de este derecho no supondrá pérdida de otros derechos, en particular los de formación y actualización profesional, excepto los que se deriven de la propia jornada reducida o sean incompatibles con el nuevo horario reducido del trabajador.

4. En todo aquello no previsto en los apartados anteriores, será de aplicación lo que se disponga en cada momento en el Estatuto de los trabajadores, actualmente el artículo 37.

Capítulo 5 **Retribuciones**

Artículo 23. *Características de la retribución*

Las condiciones retributivas del personal afectado por el presente Convenio serán las contenidas en las tablas de condiciones económicas que se adjuntan como anexo I, que establecen las mismas para el ejercicio 2018.

Artículo 24. *Gratificaciones extraordinarias*

Todo el personal afectado por este Convenio percibirá 2 gratificaciones extraordinarias en las fechas de 22 de junio y 22 de diciembre.

Las 2 gratificaciones extraordinarias previstas en este artículo podrán prorratearse mediante acuerdo previo entre empresa y trabajador.

Artículo 25. *Gastos de viajes y desplazamientos*

El personal que dentro de su jornada laboral se desplace de su centro de trabajo por motivos laborales debe ser indemnizado por los gastos que justifique.

Si el desplazamiento se realiza en vehículo propiedad del trabajador, se le debe abonar la cantidad de 0,19 EUR por kilómetro, además de los peajes si fuera el caso.

Cuando el trabajador se desplace con vehículo de la empresa, serán a su cargo las sanciones de tráfico, salvo que lo sean por deficiencias técnicas del vehículo. Po eso el ocupador deberá

comunicar a la administración quien era el conductor del vehículo cuando sea posible hacerlo. En aquellos casos en que no sea posible hacer la comunicación y la responsabilidad recaiga directamente sobre el ocupador podrá descontar de la nómina el importe de la sanción en caso de que el trabajador no le entregue previamente a la finalización del pago.

Así mismo, se deberá respetar el derecho del trabajador a poder recurrir la sanción, asumiendo la realización de esta y asumiendo los costes que puedan implicar en caso de desestimación. También serán a cargo del trabajador cuando viaje en vehículo propio.

Artículo 26. *Revisión salarial*

Las tablas salariales del presente Convenio, contenidas en el anexo, son de aplicación durante el año 2018. Se establece para los años 2019 y los siguientes una revisión salarial de estas tablas igual al IPC anual.

Artículo 27. *Seguro de accidentes*

La empresa concertará un seguro de accidentes individual o colectiva, que garantizará a sus trabajadores la percepción de 34.000 EUR por sí mismo o por sus beneficiarios en los supuestos de defunción o invalidez absoluta y/o total.

Artículo 28. *Retirada de carné*

En el caso de retirada de carné a los chóferes, derivada de causas imputables a la empresa, ésta se compromete a mantener al trabajador sancionado con su salario y proporcionarle otro trabajo en la empresa.

Capítulo 6 **Protección social de los trabajadores**

Artículo 29. *Enfermedad y accidente laboral*

La empresa debe complementar hasta el 100% del salario real, con excepción de los conceptos extrasalariales, las prestaciones por incapacidad temporal derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, desde el primer día durante todo el periodo de incapacidad.

No se complementará en caso de incapacidad temporal por contingencias comunes, excepto en los casos que dicha incapacidad sea con hospitalización y el consecutivo por un tiempo máximo del doble de la duración de la hospitalización.

Artículo 30. *Jubilación parcial*

Los trabajadores menores de 65 años que reúnan las condiciones exigidas por la Ley General de la Seguridad Social tienen derecho a acceder a la jubilación parcial, quedando la empresa obligada a aceptarlo.

Artículo 31. *Salud laboral*

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, de conformidad con el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y el artículo 37 del Reglamento de los servicios de Prevención (RSP). Así, en el marco de sus responsabilidades, la empresa ejecutará la prevención de riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa, y la adopción de las medidas que sean necesarias para la protección y la salud de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los

trabajadores, actuación en caso de emergencia y riesgo grave inminente y vigilancia de la salud.

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, mediante la implantación y aplicación de un plan de riesgos laborales.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades y funciones, las prácticas y procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa.

El representante de los trabajadores, el delegado de prevención y la persona o personas designadas para este trabajo, por la dirección de la empresa, deben participar conjuntamente en la elaboración de los principios básicos del sistema de prevención de riesgos laborales de la empresa en su seguimiento y cumplimiento.

El trabajador se compromete al cumplimiento y observación de las instrucciones derivadas de la normativa del sistema de riesgos laborales.

Capítulo 7 Régimen disciplinario y código de conducta laboral

Artículo 32. *Principios generales*

El presente acuerdo sobre código de conducta laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la convivencia normal, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.

La dirección de la empresa podrá sancionar las acciones y omisiones culpables de los trabajadores que supongan un incumplimiento contractual de sus derechos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establecen en los siguientes artículos:

- Corresponde a la empresa, en uso de la facultad de dirección imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo y que se basen en la legislación vigente.
- La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motiven.
- La empresa informará a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.
- Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta a 30 días después de la fecha de su firmeza, salvo otro acuerdo entre las partes.

Artículo 33. *Graduación de las faltas*

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

La presente tipificación de faltas es a título enunciativo, de manera que se pueden sancionar otras conductas que constituyan incumplimientos contractuales de acuerdo con la legislación vigente.

Faltas leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

- a) El abandono del centro o lugar de trabajo sin causa o motivo justificado, aunque sea por un tiempo breve, siempre y cuando el abandono no sea perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a los compañeros de trabajo, supuesto en el que podrá ser considerada como grave o muy grave.
- b) Más de 3 faltas de puntualidad en 1 mes o 2 cuando el retraso sea superior a 15 minutos

en cada una de ellas, durante el citado periodo y sin causa justificada.

- c) No comunicar, con suficiente antelación cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, salvo que se acredite la imposibilidad de efectuar la citada comunicación.
- d) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- e) La falta ocasional de acondicionamiento y limpieza personal, cuando ocasione quejas o reclamaciones de los compañeros, jefes, abonados o clientes.
- f) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente a no ser que quede probada la imposibilidad de haberlo efectuado.
- g) No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
- h) Pequeños descuidos en la conservación del género o material de la empresa.
- i) No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

Faltas graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) Faltar 2 días al trabajo durante 1 mes, sin causa que lo justifique.
- b) No atender con la diligencia o atención debida el trabajo encargado, que pueda suponer un riesgo o perjuicio de cierta consideración para el mismo trabajador, sus compañeros, la empresa o terceras personas.
- c) La inobservancia de las normas de seguridad e higiene en el trabajo que suponga un riesgo para el trabajador ni para sus compañeros o terceras personas.
- d) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre y cuando el orden no implique una condición vejatoria para el trabajador o suponga un riesgo para la vida o la salud, tanto de él como de sus compañeros.
- e) Simular la presencia de otro trabajador justificando su entrada o fichando por él
- f) La negligencia en la conservación o en la limpieza de materiales y herramientas que el trabajador tenga a su cargo, así como de los equipos de protección individual.
- g) La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda a 30 minutos en un mes
- h) Utilizar para uso propio artículos, utensilios o piezas de la empresa o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa sin autorización.
- i) Realizar, sin oportuno consentimiento, trabajos particulares durante la jornada laboral.
- j) Fumar fuera de los lugares permitidos y debidamente señalizados.
- k) La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya sido sancionada y sea firme.

Faltas muy graves

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de 8 faltas de puntualidad, no justificadas, cometidas en un periodo de 2 meses o 16 durante 4 meses.
- b) Faltar al trabajo más de 3 días en 1 mes, sin causa o motivo que lo justifique.
- c) La simulación de enfermedad o accidente.
- d) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en la gestión o actividad encargadas; el hurto y robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se encuentre en el centro de trabajo o fuera de éste, durante el desarrollo de su actividad laboral.
- e) La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando suponga un riesgo relevante para el trabajador, sus compañeros o terceras personas, así como negarse a utilizar los medios de seguridad e higiene facilitados por la empresa.
- f) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos a cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, herramientas, documentos, libros, vehículos, productos y material de la empresa o del centro de trabajo; cuando responda a una actividad deliberada del trabajador.
- g) La embriaguez habitual y la toxicomanía, si repercuten negativamente en la ejecución del trabajo o en el clima de trabajo en la empresa.

h) Los maltratos de palabra u obra, o las faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros, subordinados y clientes u otras personas relacionadas con la actividad.

i) La competencia desleal.

j) La imprudencia o negligencia inexcusables en el desarrollo del trabajo.

k) El abuso de autoridad por parte de quien lo ostente.

l) La disminución voluntaria y reiterada o continuada en el rendimiento normal.

m) El abandono del puesto de trabajo sin ninguna justificación, especialmente en los lugares de mando o responsabilidad, o cuando ocasione un perjuicio evidente para la empresa, o pueda llegar a ser una causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceras personas.

n) La reiteración en fumar fuera de los lugares permitidos y debidamente señalizados.

o) La reincidencia en falta grave en un periodo de 2 años aún que sea de diferente naturaleza, siempre y cuando haya sido sancionada y haya adquirido firmeza.

Artículo 34. Sanciones

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

a) Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación escrita o suspensión de hasta 2 días de ocupación y sueldo.

b) Por faltas graves: suspensión de ocupación y sueldo de 3 a 15 días.

c) Por faltas muy graves: suspensión de ocupación y sueldo de 16 a 70 días o despido.

Artículo 35. Prescripción de las faltas

Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescriben a los 10 días, las faltas graves a los 20 días y las faltas muy graves a los 60 días, a contar desde la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los 6 meses de haberse cometido.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES

Grupo	Salario bruto anual 2018	Salario bruto mensual 14 pagas	Precio hora extraordinaria
1	19.000,00	1.266,67	10,87
2	17.300,00	1.153,33	9,90
3	15.200,00	1.013,33	8,70
4	12.061,80	861,56	6,90

Barcelona, 22 de novembre de 2018

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