



RESOLUCIÓ de 16 d'abril de 2019, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Conviberica Servicios Auxiliares, SL, per als anys 2018-2022 (codi de conveni núm. 08102562012019)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Conviberica Servicios Auxiliares, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 16 de d'octubre 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 Conviberica Servicios Auxiliares, SL, per als anys 2018-2022 (codi de conveni núm. 08102562012019) 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.

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA CONVIBERICA SERVICIOS AUXILIARES, SL, PER ALS ANYS 2018-2022

Capítol 1 **Àmbit. Vigència. Durada. Pròrroga**

Article 1. *Àmbit personal*

El present Conveni és d'àmbit d'empresa i afectarà a tota la plantilla de Conviberica Servicios Auxiliares, SL, i això amb independència de la província on es presta els serveis i/o sigui la contractació. Queden expressament excloses les relacions regulades pels articles 1.3 i 2 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

Article 2. *Vigència*

El present Conveni entrarà en vigor el dia 1 de gener de l'any 2018.

Article 3. *Durada*

La durada d'aquest Conveni serà de 5 anys i s'iniciarà des de la seva entrada en vigor fins al dia 31 de desembre de 2022, data que finalitzarà els seus efectes.

Article 4. *Denúncia i pròrroga*

La denúncia del Conveni per a la seva revisió o, si escau, rescissió, es podrà efectuar per qualsevol de les parts mitjançant escrit que presentarà a l'altra amb una antelació mínima de 3 mesos a la data de finalització d'aquest Conveni o la de qualsevol de les seves pròrroques.

De conformitat amb el que s'estableix a l'article 86.3 de l'Estatut dels treballadors, transcorregut un any des de la denúncia del conveni col·lectiu sense que s'hagi acordat un nou conveni o

dictat un laude arbitral, aquell perdrà, excepte pacte en contrari, vigència i s'aplicarà, en cas d'existir, el conveni col·lectiu d'àmbit superior que fos d'aplicació.

En el cas que no fos objecte de denúncia en la forma i termini establert en el paràgraf anterior, el conveni perdrà la seva vigència excepte que les parts negociadores, reunides en comissió paritària, pactin el contrari.

Capítol 2

Prelació de normes. Absorció i compensació

Vinculació a la totalitat. Garantia personal

Article 5. Prelació de normes

Les normes que regulen les relacions entre l'empresa i el seu personal seran, en primer lloc, les contingudes en aquest Conveni col·lectiu; amb caràcter supletori, i en el no previst en elles, s'aplicaran les disposicions del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors i altres disposicions de caràcter general.

L'aplicació del present Conveni d'àmbit d'empresa exclou als altres convenis que es trobin en vigor o es puguin pactar en el futur, qualsevol que sigui el seu àmbit.

Article 6. Absorció i compensació

Les percepcions econòmiques quantificades en el present Conveni tindran el caràcter de mínimes en el seu àmbit d'aplicació.

Les millores que es pacten compensen i substitueixen en la seva totalitat i amb caràcter global a les que regissin anteriorment per disposició legal, Conveni col·lectiu, resolució administrativa o judicial, pacte de qualsevol classe, ja sigui individual o col·lectiu, usos i costums o per qualsevol altra causa o títol.

Les disposicions futures que impliquin variació econòmica d'algun o alguns conceptes retributius o de condicions de treball, tant si procedeixen de disposició legal, com de pactes vinculants d'altres convenis, seran absorbibles amb les condicions del Conveni de Conviverica Servicios Auxiliars, SL.

Article 7. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades en aquest Conveni constitueixen un tot orgànic i indivisible fi a l'efecte de la seva aplicació pràctica seran considerats globalment.

En el supòsit de no ser aprovada alguna de les seves clàusules per l'Autoritat Laboral o de ser declarades nul·les o ineficaces per sentència ferma o resolució administrativa, quedarà automàticament sense efecte la totalitat del Conveni, havent de considerar-se novament el seu contingut, aplicant la retroactivitat del que hagués de ser modificat, i especialment, allò que signifiqui alteració dels valors econòmics com conjunt.

Article 8. Garantia personal

Es respectaran les condicions personals que per sobre de les d'aquest conveni pugui mantenir alguna persona de l'empresa, considerades en còmput anual i en garantia global i tot això sense perjudici de la pràctica de les absorcions i compensacions que procedeixen a tenor del previst en l'article 6.

Capítol 3

Comissió Paritària

Article 9. Comissió Paritària

Es constitueix la Comissió Paritària prevista en l'article 85 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, com òrgan d'interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància del seu compliment.

Aquesta Comissió estarà composta per 2 membres en representació de l'empresa i altres 2 en representació de la plantilla, escollits en els dos casos d'entre les persones que componen cadascuna de les dues representacions integrants de la Comissió Negociadora signants del present Conveni.

Són funcions de la Comissió Paritària les que li assigna expressament el Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març i disposicions concordants i, especialment les següents:

- a) La interpretació i aplicació del Conveni.
- b) L'arbitratge en les qüestions que les parts sotmetin a la seva consideració.
- c) Les altres que se li atribueixin en el present Conveni.

La seu de la Comissió Paritària s'estableix en el domicili social de l'empresa, situat en 08027-Barcelona, c. Acàcies, 34, telèfon 93.243.12.38 i fax núm. 93.207.74.02.

Les reunions de la Comissió Paritària es convocaran fefaentment amb una antelació mínima de 3 dies laborables a comptar des de la recepció de la sol·licitud o petició per qualsevol de les parts, fixant-se un màxim de 15 dies laborables per a prendre les decisions pertinents al cas.

En el supòsit de no reunir-se en aquest termini es considerarà realitzat aquest tràmit, lliurant-se a la part que ho sol·liciti certificació de l'esdevingut.

A les reunions de la Comissió podran assistir, amb veu però sense vot, qui assessori en les respectives representacions, que serà citat a les reunions.

El plantejament davant la Comissió Paritària del problema que es tracti o davant el Tribunal Laboral de Catalunya, es considerarà tràmit previ i preceptiu abans d'acudir a l'Autoritat Laboral o jurisdicció competents.

Les denúncies individuals que poguessin presentar-se i que puguin suposar una modificació sobre els pactes en el present Conveni, també hauran de ésser tractades en Comissió Paritària, sense perjudici que s'exercitin per la part o parts interessades les accions legals que es considerin oportunes.

Les decisions seran vàlides sempre que s'adoptin per unanimitat per part de la Comissió Paritària.

Capítol 4 Organització de treball

Article 10. *Facultats de la Direcció de l'empresa*

L'organització pràctica del treball amb subjecció a aquest Conveni col·lectiu d'empresa i a la legislació vigent és facultat exclusiva de la Direcció de l'empresa.

Article 11. *Facultats*

L'organització del treball comprèn, entre d'altres, les següents facultats:

1. La determinació i exigència d'una activitat i un rendiment.
2. L'adjudicació a cada productor/a del nombre d'elements o de la tasca necessària corresponent al rendiment mínim exigible.
3. L'adjudicació de normes de treball que garanteixin l'òptima realització dels serveis propis de l'activitat.

4. L'exigència d'atenció, prudència, pulcritud, vigilància en robes, estris, útils i altres elements que componen l'equip personal, així com de les altres instal·lacions i béns anàlegs de l'empresa i de la seva clientela.
5. La mobilitat i redistribució del personal de l'empresa, típiques de l'activitat, mitjançant l'establiment dels canvis de lloc de treball, desplaçaments i trasllat que exigeixin les necessitats de l'organització de la producció, d'acord amb les condicions pactades en aquest Conveni i conformement a la legislació laboral vigent.
6. La realització de les modificacions en els mètodes de treball, distribucions de personal, canvi de funcions, retribucions, sigui amb incentius o sense ells, quantitat de treball, raonablement exigible, tot això de conformitat amb les disposicions legals vigents.
7. Qualsevol dubte que s'origini sobre la interpretació del present capítol d'organització de treball podrà ser debatut davant la Comissió Paritària.

Capítol 5 Classificació del personal

Article 12. *Classificació segons la permanència*

L'empresa, tot respectant la tipologia contractual laboral vigent en cada moment i amb respecte als pressupostos, causes, límits i demés requisits que emparen cada figura contractual en vigor, podrà subscriure, en cada cas, els contractes laborals que en cada moment permeti la legislació social vigent.

La permanència a la plantilla vindrà determinada en funció de les regles del contracte laboral que en cada cas concret legalment s'hagués pactat entre les parts.

En les contractacions a temps parcial i, de conformitat amb el que s'estableix a l'article 12.5 c) de l'Estatut dels treballadors, s'acorda que el número d'hores complementàries podrà ser de fins el 60% de les hores ordinàries contractades. Per a la realització d'aquestes hores complementàries l'empresa haurà de donar al treballador un preavis mínim de 24 hores.

Les hores complementàries passaran a integrar una bossa d'hores sobre la qual, a 31 de desembre de cada any natural, es farà balanç; a partir d'aquest moment, l'empresa podrà optar entre compensar la diferència d'hores amb dies de descans o bé, abonar-les a la nòmina del gener a preu d'hora ordinària.

L'empresa respectarà en tot cas el previst en l'article 12.4.c i 12.5 del vigent Estatut dels Treballadors.

Article 13. *Classificacions professionals segons la funció*

Les classificacions reflectides en el present Conveni són merament enunciatives, sense tenir obligació de tenir cobertes totes les places i categories enumerades, sinó les necessàries que requereixi l'organització de l'empresa.

No són, així mateix, exhaustives, les diferents comeses assignades a cada categoria o especialitat, doncs tota persona treballadora inclosa en l'àmbit funcional d'aquest Conveni està obligada a efectuar quants treballs i operacions li ordenin les persones amb un càrrec superior, dintre dels generals comesos de la seva competència i sense menyscapte de la seva dignitat personal. Respecte al personal operatiu, dins de la seva general capacitat professional realitzarà amb la qualitat exigida aquelles tasques i/o funcions que fossin necessaris o adequats per la millor atenció de les necessitats del client.

Grup professionals 1: Personal administratiu

Es troben compreses les següents categories professionals:

- a) Administratiu/va de primera
- b) Administratiu/va de segona
- c) Personal Auxiliar administratiu

Grup Professionals 2: Comandaments intermedis

Es troben compreses les següents categories professionals:

- a) El/la cap de serveis
- b) Inspector/a de serveis
- c) Coordinador/a de serveis

Grup Professionals 3: Personal operatiu:

- a) Controlador/a d'accessos
- b) Auxiliar de serveis

Article 14. *Definicions de llocs de treball*

Grup professional 1: Personal administratiu i comercial

Administratiu/va de primera: és l'empleat o empleada que actua sota les ordres d'un/a cap, si n'hi ha, i sota la seva responsabilitat porta a terme, amb la mateixa perfecció burocràtica, treballs que requereixen iniciativa pròpia. S'assimilen a aquesta categoria professional:

El grup d'interpretació jurada d'un idioma estranger, el personal caixer sense signatura i el comptable.

El secretariat de direcció, que amb coneixements plens i pràctica de mecanografia i taquigrafia, col·labora en les feines personals d'un/a cap superior, que fan amb rapidesa treballs tals com escrits al dictat, mecanografia, arxiu, atenció a la clientela i relacions públiques, planificació de personal, organització de viatges, preparació de dades i gestions diverses. Els/les caps a atendre poden ser més d'una persona en alguns casos.

Administratiu/va de segona: personal de l'empresa amb iniciativa i responsabilitat restringides, subordinat a un/a cap o a un/a oficial/a de primera, si n'hi ha, que fa treballs de caràcter secundari que només exigeixen els coneixements generals del cos tècnic administratiu.

Personal Auxiliar administratiu: és aquell que fa operacions administratives elementals i auxiliars i, en general, les operacions purament mecàniques que són pròpies del treball d'oficina o despatx.

Grup professional 2: comandaments intermedis

El/la Cap de serveis: és la persona responsable de planificar, controlar, orientar, dirigir i donar unitat a les diferents seccions productives de l'empresa sent responsable de la bona marxa i coordinació del treball realitzat en les zones i equips productius de la mateixa.

Inspector/a de serveis: és qui té per missió verificar i comprovar l'exacte compliment de les funcions i obligacions atribuïdes al grup de porters, comercial, de conductors/es i altres personal empleat, donant comte immediata a la persona encarregada general o aquella com a cap immediat corresponent de quantes incidències observi en la prestació dels serveis, prenent les mesures d'urgència que estimi oportunes en els casos de pertorbació de l'ordre públic, de tràfic o accidents, encarregant-se de mantenir la disciplina i netedat entre la seva plantilla.

Coordinador/a de serveis: és qui ajuda a l'inspector/a a desenvolupar els treballs en una zona o àmbit, l'activitat del personal de coordinació sempre estarà supervisada per l'inspector/a.

Grup professional 3: personal operatiu

Controlador/a de accessos: és personal de la plantilla major de 18 anys amb formació suficient, amb uniforme o no, amb les peces i distintius que l'empresa determini necessaris per a la correcta prestació del servei i que té com funcions, entre d'altres, la custòdia i comprovació d'edificis, control de tràfic en zones reservades, la cura dels accessos a porteries, recintes firals, llocs, centres d'oci i diversió, cultura, i altres anàlegs així com vetllar pel manteniment de l'ordre en l'accés i sortida dels mateixos i altres que es derivin o siguin necessaris per al compliment del servei contractat.

Auxiliar de serveis: és qui realitza, amb formació suficient, amb uniforme o no, amb les peces i distintius que l'empresa determini necessaris per a la correcta prestació del servei, tasques auxiliars en qualsevol classe d'immobles, tendents a la recepció i informació dels accessos, i l'orientació de visitants, així com qualsevol altra tasca o funció que resulti necessària per donar resposta adequada a les exigències, requeriments i necessitats del client. En tot cas, aquesta polivalència de funcions es portarà a terme respectant les normes de seguretat i salut al treball.

Article 15. *Ingressos i període de prova*

En les relacions de treball es podrà fixar, sempre que es concerti per escrit, un període de prova que en cap cas podrà excedir de:

- 3 mesos per a les categories professionals de Administratiu/va de primera, Administratiu/va de segona, Personal auxiliar administratiu, cap de serveis, inspector/a de serveis i coordinador/a de serveis.
- 2 mesos per a les restants categories professionals.

En el supòsit de contracte temporal de duració determinada formalitzat al empara del que s'estableix a l'article 15 de l'Estatut dels treballadors, concertats per un període no superior a sis mesos, el període de prova no podrà excedir els dos mesos.

Les situacions d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, maternitat i adopció o acolliment, risc durant la lactància i paternitat, que afectin al treballador durant el període de prova, interrompen el còmput del mateix sempre que així s'estableixi al contracte de treball.

La rescissió del contracte de treball durant el període de prova no donarà lloc a cap indemnització per a les parts contractants.

Article 16. *Cessaments voluntaris*

Les persones treballadores que desitgin cessar voluntàriament en el servei de l'empresa, vindran obligades a posar-ho en coneixement de la mateixa, complint els següents terminis de preavís:

Cap de primera, cos oficial de 1a, comercial, cap de serveis i inspector/a de serveis: 1 mes.

Resta de categories: 15 dies naturals.

L'empresa, una vegada rebuda la comunicació de cessament voluntari, podrà rescindir els serveis de la persona empleada abans de la data prevista per aquesta a finalitzar la relació laboral. Abonant el salari corresponent des de la data que l'empresa s'acull a aquesta opció fins a la data que la persona treballadora indicava com finalització voluntària de la relació laboral.

L'incompliment, per part d'una persona treballadora, de l'obligació de preavisar amb la indicada antelació, donarà dret a les empreses a descomptar de la liquidació del mateix l'import del salari d'1 dia per cada dia de retard en el preavís.

Article 17. *Lloc de treball*

S'entén per lloc de treball l'espai físic on el treballador desenvolupa les seves funcions de conformitat amb les instruccions i normes dictades per la direcció de l'empresa i a normativa

legal vigent en matèria de treball. Aquest espai haurà de reunir les condicions de seguretat i higiene exigibles legalment, quedant el treballador obligat a fer un us adequat i a mantenir-ho en perfectes condicions.

Donades les especials circumstàncies en que es realitza la prestació dels serveis, la mobilitat del personal vindrà determinada per les facultats d'organització de l'empresa, que procedirà a la distribució del seu personal entre els seus diversos llocs de treball de la manera més racional i adequada als fins productius dins d'una mateixa localitat. A aquests efectes s'entendrà per localitat tant el municipi de que es tracti, com les concentracions urbanes o industrials que s'agrupin al voltant del mateix i que formin amb aquell una macro concentració urbana o industrial, tot i que, administrativament, siguin municipis diferents, sempre que estiguin comunicats per mitjans de transport públic a intervals no superiors a mitja hora, a l'entrada i/o sortida dels treballadors. El personal podrà ser canviat de centre de treball, o d'un lloc de treball a un altre, de conformitat amb les facultats expressades, dins d'una mateixa localitat, entesa en els termes abans expressats.

El canvi de lloc de treball contemplat en aquest article només requerirà comunicació escrita, sense que sigui necessari cap preavís, i suposarà que els treballadors afectats per aquest canvi hauran d'acomodar el seu horari, torn i jornada a la del nou centre o lloc de treball.

Els treballs realitzats dins de la zona definida com a localitat, no donaran lloc a dietes per els treballadors inclosos dins l'àmbit d'aplicació del present conveni.

L'empresa en tot cas es respectarà l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors en relació amb les modificacions substancials a les condicions de treball.

Capítol 6 Prestació de treball

Article 18. *Jornada*

La jornada laboral per els anys 2018, 2019, 2020, 2021 i 2022 serà de 1.826 hores de presència de dilluns a diumenge, en còmput anual.

El personal treballador romandrà en el recinte i/o establiment i atindrà a aquelles persones que haguessin entrat abans de l'hora de tancament per a acabar el servei, sense que aquesta obligació pugui rebassar els 30 minuts. En aquest cas, de mutu acord, empresa i plantilla solucionaran aquest temps de més, bé sigui reduint la jornada de treball en idèntics temps en dies posteriors o acumulant-lo al llarg del mes i gaudint-lo posteriorment com jornada lliure en el període dels 2 mesos següents.

És facultat de l'empresa l'establir l'horari del personal, coordinant-lo en els diferents serveis i seccions per al més eficaç rendiment, podent organitzar els torns i relleus i modificar els mateixos quan les circumstàncies productives, organitzatives o de qualsevol altra naturalesa així ho exigeixin o aconsellin, amb respecte a la legislació laboral vigent.

En l'àmbit de l'empresa, prèvia negociació i acord amb la representació de la plantilla, podrà establir-se un calendari de distribució irregular de la jornada, que impliqui la possibilitat de superar el topall màxim diari de nou hores, d'acord amb el previst en l'article 34 apartat 2 de l'Estatut dels treballadors, respectant els descansos mínims fixats en la Llei.

Sobre el calendari que regeixi en l'empresa, la Direcció d'aquesta podrà disposar com jornada o horari flexible de fins a 200 hores cada any de vigència del Conveni, que considerades de naturalesa ordinària, malgrat el seu caràcter irregular, formaran part del còmput anual de la jornada. Aquestes hores flexibles seran d'aplicació en els dies laborables que resultin per a cada persona treballadora del calendari que regeixi en l'empresa, podent superar-se el topall diari de jornada de 9 hores referit en la Llei, amb respecte dels descansos mínims ja assenyalats.

Per a l'aplicació de l'hora flexible es tindran en compte els criteris de casuística i explicació de les raons econòmiques, tècniques, productives o organitzatives que ho justifiquin a la representació de la plantilla, així com a les persones directament afectades, amb set dies naturals d'antelació a l'adopció d'aquesta decisió.

En qualsevol cas, la prolongació de jornada conseqüència d'aquesta distribució irregular i de l'aplicació de les hores flexibles, no podrà ser d'aplicació al personal treballador que tingui limitada la seva presència per raons de seguretat, salut, cura de menors, embaràs o períodes de lactància.

Així mateix, si una persona empleada per necessitats del servei no pogués realitzar la seva jornada mensual, haurà de compensar la seva jornada, en el mateix o diferent servei, dins dels 6 mesos següents.

Article 19. *Mobilitat funcional*

S'estableix la polivalència entre les diferents categories del grup professional en el qual es trobi classificada una persona, de manera que si per necessitats del servei l'empresa requereix que aquesta amb una categoria determinada ocupi tasques pròpies d'altra categoria del mateix grup professional, deurà el/la treballador/a dur-les a terme.

En tot cas, aquesta facultat empresarial s'exercitarà conformement a l'establert en la legislació vigent.

Article 20. *Vacances*

S'estableix per a tot el personal sotmès a aquest Conveni un període de vacances de 30 dies naturals o la proporció corresponent a aquests 30 dies de no haver arribat a un mínim de 12 mesos d'antiguitat. Aquests 12 mesos es computen des del dia 1 d'agost fins al 31 de juliol de l'any següent.

L'empresa ha de confeccionar, anual i conjuntament amb la representació unitària de les persones treballadores, un calendari de vacances amb una antelació mínima de 2 mesos, calendari que només es podrà variar en casos d'urgències, imponderables o subrogacions no previstes i d'acord amb la representació del personal empleat.

De conformitat amb l'article 38.1 de l'Estatut dels Treballadors, el període de vacances anuals serà retribuït sense ser substituïdes per compensació econòmica.

Article 21. *Llicències*

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

- a) 15 dies naturals en cas de matrimoni.
- b) 2 dies en els casos de naixença de fills/es, malaltia greu o defunció de parents fins al segon grau. Quan per aquests motius una persona de l'empresa necessiti fer algun desplaçament fora de la localitat de residència, aquests s'ampliaran fins a 4 dies.
- c) 1 dia per trasllat de domicili habitual. En el supòsit que entre el municipi d'origen i el de trasllat hagués una distància de 50 o més quilòmetres, aquest permís serà ampliat en un altre dia, gaudint així de 2 dies de llicència.
- d) Per matrimoni de descendents, ascendents o germans/es, 1 dia si se celebra dintre del territori de Catalunya i 2 dies si és fora de Catalunya.
- e) Parelles de fet. Les parelles de fet, reconegudes legalment, tindran el mateix tractament a efecte de llicència, que una parella de dret, conforme a l'establert en la legislació vigent.

- f) Dos dies per assumptes propis: La sol·licitud haurà de realitzar-se amb una antelació mínima de 10 dies previ al seu gaudiment i haurà de ser aprovada per el cap o coordinador de serveis. Es denegaran les sol·licituds de dos treballadors del mateix servei per un mateix dia.

Capítol 7 Condicions econòmiques

Article 22. *Treball a temps o jornada*

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

Article 23. *Característiques de la retribució. Principis generals*

1. Sistema retributiu. El sistema que s'estableix en aquest Conveni substitueix totalment el règim salarial que de dret i fet es venia aplicant en les empreses en el moment que aquest conveni entri en vigor.
2. La retribució. El salari per a tot el personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni estarà constituït pel salari base i els complements.
 - a) El salari base. És el component salarial que retribueix la jornada normal i coomplerta que s'abonarà per 30 dies i per a cadascuna de les diferents categories del present Conveni, les quantitats del qual es detallen en l'annex 1. Aquest salari s'abonarà a les persones treballadores amb dedicació a temps parcial en proporció a la jornada que realitzin.

Article 24. *Increment salarial*

Les condicions econòmiques previstes en l'annex 1 del present Conveni són les corresponents al 2018.

Per als anys 2019, 2020, 2021 i 2022 existirà revisió salarial que serà la següent:

Les revisions vindran determinades per l'evolució del PIB (producte interior brut) de l'Estat Espanyol a la finalització de cada any natural de vigència del conveni; aquestes revisions vindran determinades per el resultat obtingut a l'any anterior. D'aquesta manera si el PIB de l'Estat Espanyol, al finalitzar cada any natural, fos igual o inferior al 2% no haurà increment salarial, si el PIB fos superior al 2% i inferior al 3% la revisió serà del 0,5% i si el PIB fos igual o superior al 3% la revisió salarial serà del 1%.

Article 25. *Salari hora/dia individual*

Als efectes de qualsevol circumstància en la qual s'hagin de valorar temps d'abonament de salaris, com a títol enunciatiu pogués ser, retards en l'assistència, permisos d'hores no retribuïdes o causes similars, s'acudirà al salari hora individual a través de la fórmula de computar en salari ordinari de l'any que es tracti i dividir tal valor pel nombre d'hores que resultessin obligades per a reportar tal salari.

Article 26. *Salari*

S'estableix un salari mensual que per a cadascuna de les categories s'expressa en l'annex 1 del present Conveni col·lectiu.

Article 27. *Gratificacions extraordinàries d'estiu i Nadal*

Les persones treballadores que per aquest Conveni tenen dret a una gratificació extraordinària a l'estiu i una altra a l'hivern, aquesta es farà efectiva els dies 30 de juny i 22 de desembre, respectivament, calculades a raó de 30 dies de salari base.

Les parts signants del Conveni acorden que el pagament d'aquestes gratificacions extraordinàries seran prorratejades en 12 mensualitats i tindran els imports que consten en l'annex 1.

Article 28. *Desplaçaments*

Quan per necessitats del servei una persona treballadora hagi de realitzar un desplaçament superior a 70 quilòmetres, comptats des del límit del terme municipal del centre de treball d'origen al límit del terme municipal on vagi a prestar els seus serveis, la quantitat a percebre per quilòmetre serà de 0,20 cèntims d'EUR. En el cas de que el personal empleat tingui dret a dietes o mitges dietes, l'empresa es farà càrrec de la despesa que aquesta persona hagi realitzada, tret que aquest desplaçament no tingui cap perjudici per ella.

Article 29. *Hores extraordinàries*

Serà facultat de l'empresa optar entre abonar les hores extraordinàries o la seva compensació per temps equivalents de descans retribuït, segons la legislació vigent.

Tindran la consideració d'hores extres totes les que, no sent complementàries, excedeixin de la jornada ordinària establerta en el present conveni.

El personal vindrà obligat a la realització d'hores extres quan el treballador es vegi obligat a perllongar el servei per no haver arribat el relleu. En cap cas el treballador podrà abandonar el mateix, de forma que en cas d'incompareixença del relleu, el treballador haurà d'avisar a l'inspector de serveis i romandre al seu lloc de treball fins l'arribada d'aquest o del seu relleu.

Capítol 8 **Codi de Conducta Laboral**

Article 30. *Principis d'ordenació*

Les presents normes de règim disciplinari persegueixen el manteniment de la disciplina laboral, aspecte fonamental per a la normal convivència, ordenació tècnica i organització de l'empresa, així com la garantia i defensa dels drets i interessos legítims de la plantilla i empresariat.

Les faltes, sempre que constitueixin un incompliment contractual culpable de la persona treballadora, podran ser sancionades per la Direcció de l'empresa d'acord amb la graduació que s'estableix en el present capítol. Tota falta comesa pel personal treballador es classificarà en lleu, greu o molt greu.

La falta, sigui el que sigui la seva classificació, requerirà comunicació escrita i motivada de l'empresa a la persona treballadora.

La imposició de sancions per faltes molt greus, serà notificada a la representació legal de les persones treballadores, si l'hagués.

Les accions o omissions punibles en que incorrin qualsevol persona de la plantilla es classificarà, atenent a la seva importància, reincidències i intencions, en lleus, greus i molt greus.

Article 31. *Assetjament sexual*

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

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

Article 32. *Graduació de les faltes*

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

Faltes lleus

1. Tres faltes de puntualitat en l'assistència al treball sense la deguda justificació comeses durant el període d'un mes.
2. No notificar amb caràcter previ o, si s'escau, dintre de les 24 hores següents a la falta, la raó de l'absència al treball.
3. L'abandó per breu temps del lloc de treball sense causa alguna que ho justifiqui. Si com a conseqüència de l'abandó del lloc de treball es causés un perjudici de consideració per a l'empresa o per un/a client/a de la mateixa, companys/es de treball, materials o útils, instal·lacions o a persones treballadores de les empreses clientes o aquest abandó fora causa o coadjuvés a la producció de l'accident, la falta podrà revestir la consideració de greu a molt greu.
4. Les negligències i distraccions en la realització de treball o en la cura i conservació de les màquines, útils, eines i instal·lacions pròpies de la clientela. Quan l'incompliment descrit anteriorment origini conseqüències de gravetat en la realització del servei, la falta podrà reputar-se com a greu o molt greu.
5. La inobservança de les ordres de servei així com la desobediència a comandaments, tot això en matèria lleu.
6. Les faltes de respecte i consideració amb persones relacionades amb l'empresa, col·laboradors/es, companys/es, comandaments, personal i públic, així com la discussió amb persones amb un càrrec superior dintre de la jornada de treball i l'ús de paraules malsonants o indecoroses amb les mateixes.
7. La falta d'higiene i neteja personal i dels uniformes, equips, eines, etc. De manera ocasional.
8. No comunicar a l'empresa els canvis de residència i domicili i altres circumstàncies que afectin a la seva activitat laboral.
9. No atendre al públic amb la correcció i diligència degudes.
10. Excedir-se en les seves atribucions o endinsar-se en els serveis d'altre personal de l'empresa, quan el cas no constitueixi falta greu.

Faltes greus

1. Cometre 3 faltes lleus en el període d'un trimestre, sempre que hagués intervingut sanció per escrit.
2. Mes de 3 faltes de puntualitat en l'assistència al treball en el període d'un mes.
3. La falta d'assistència al treball d'un dia en el període d'un mes, sense causa justificada. Serà molt greu si de resultes de l'absència es causés greu perjudici a l'empresa, a la clientela de la mateixa o personal d'aquestes empreses clientes.

4. La desobediència greu al personal amb càrrecs superiors en matèria de treball i prevenció de riscos laborals, i la rèplica descortès a companys/es, clientela o públic. Si impliqués crebant manifest a la disciplina o d'ella es derivés perjudici notori per a l'empresa, companys/es de treball o públic es reputarà molt greu.

5. Simular la presència d'altra personal al reball, signant o fixant per ella.

6. La voluntària disminució de l'activitat habitual i la negligència i desídia en el treball que afecta a la bona marxa del servei.

7. La simulació de malaltia o accident i no lliurar el part de baixa oficial dintre de les 48 hores següents a l'emissió del mateix, tret que es provi l'impossibilitat de fer-ho.

8. L'ocupació de temps, uniformes, materials, útils o màquines en matèries o activitats alienes o innecessàries a la prestació del servei. També l'utilització de materials, mitjans, útils o màquines de la clientela sense prèvia autorització. Serà molt greu si de resultes de l'utilització d'aquests mitjans es causés greu perjudici a l'empresa, a la clientela de la mateixa o personal d'aquestes empreses clientes.

9. El fer desaparèixer uniformes i segells, tant de l'empresa com d'empreses clientes de la mateixa, així com causar accidents per dol, negligència o imprudència inexcusables.

10. Beure begudes alcohòliques i fumar estant de servei, encara que sigui en espais oberts.

Faltes molt greus

1. La reincidència en comissió de faltes greus en el període de 6 mesos, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que hagués intervingut sanció.

2. Més de 12 faltes no justificades de puntualitat comeses en el període de 6 mesos o 30 en un any, encara que hagin estat sancionades independentment.

3. Tres o més faltes injustificades al treball en el període d'un mes, més de 6 en el període de 4 mesos o més de 12 en el període d'un any, sempre que hagin estat sancionades independentment.

4. La falsetat, deslleialtat, el frau, l'abús de confiança i el furt o robatori, tant a companys/es de treball com a l'empresa o a tercers relacionats amb el servei durant el compliment de les seves tasques o fora de les mateixes.

5. El fer desaparèixer, inutilitzar, causar desperfectes en màquines instal·lacions, edificis, estris, documents, etc., tant de l'empresa com de persones clientes de la mateixa, així com causar accidents per dol, negligència o imprudència inexcusables.

6. El realitzar treballs per compte propi o compte aliè estant en situació d'incapacitat temporal o en qualsevol altra causa de suspensió del contracte, així com realitzar activitats que impliquin la prolongació innecessària d'aquella incapacitat temporal.

7. La continuada i habitual falta d'higiene i neteja de tal índole que produeixi queixes justificades de comandaments, companys/es de treball o tercers.

8. L'embriaguesa així com l'ús, consum o invitació al mateix d'estupefaents o drogues durant el temps de treball.

9. La violació del secret de correspondència o de documents de l'empresa o de les persones en els locals i instal·lacions de les quals es realitzi la prestació dels serveis que, per la missió de la seva comesa, hagi d'estar assabentat o tingui coneixement indirecte.

10. Els maltractaments de paraula o d'obra o falta greu de respecte i consideració a les persones, tant les d'amb càrrec superior com companys/es, personal al seu càrrec o familiars dels mateixos, així com també a les persones en els locals o instal·lacions de les quals es realitzés la seva activitat i al personal empleat d'aquestes si l'hagués.
11. L'abandó del treball en llocs de responsabilitat una vegada pres possessió dels mateixos i la inhibició o passivitat en la prestació del mateix.
12. La disminució voluntària i continuada del rendiment.
13. Originar renyines i pendències entre els seus companys/es de treball o amb les persones o la resta de la plantilla per a les quals prestin els seus serveis.
14. La competència il·lícita o concurrència deslleial per dedicar-se dintre o fora de la jornada laboral a desenvolupar per compte propi o aliè idèntica activitat que l'empresa, o dedicar-se a ocupacions que estiguin en oberta pugna amb el servei.
15. Lliurar-se a jocs i distraccions greus durant la jornada de treball.
16. Exigir o demanar pels seus serveis remuneració o premis de tercers, qualsevol que sigui la forma o pretext que per a la donació s'empri.
17. La imprudència en acte de servei.
18. Adormir-se en el lloc de treball.
19. La falsetat en les circumstàncies d'accidents de treball, la simulació de malaltia o accident i la prolongació maliciosa o fingida en la seva curació.
20. La falta d'utilització parcial o absoluta dels uniformes facilitats per l'empresa, entenent-se aquests en el sentit ampli, incloent la camisa, jaqueta, pantalons i sabates i altres elements distintius de l'empresa. Si escau, la falta d'utilització parcial se sancionarà en el seu nivell mínim si, segons el parer de la Direcció de l'empresa existeix causa justificada i no produeix transcendència greu en el servei ni reclamació per part del client.

Article 33. Sancions

Les sancions màximes que es podran imposar en les faltes esmentades en l'article anterior, són les següents:

- a) Per falta lleu: amonestació verbal i/o amonestació per escrit, 1 dia de suspensió de sou i feina.
- b) Per falta greu: trasllat de lloc dintre de la mateixa empresa, o suspensió de sou i feina de 2 a 20 dies.
- c) Per falta molt greu: suspensió de sou i feina de 21 a 60 dies i/o acomiadament.

Article 34. Prescripció de les faltes

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

Capítol 9 Millores Socials

Article 35. Jubilació parcial

La persona treballadora tindrà dret a la jubilació parcial a l'edat, condicions i requisits establerts a la legislació laboral i de Seguretat Social vigents.

Article 36. *Pòlissa d'Assegurança de responsabilitat civil*

L'empresa concertarà una pòlissa de d'assegurança que cobreixi el risc de responsabilitat civil amb una companyia asseguradora que garanteixi els danys ocasionats per acció o omissió a títol de culpa pel personal de la plantilla amb motiu de la seva activitat en l'empresa per un import de 200.000 EUR.

Article 37. *Maternitat*

En matèria de maternitat, s'estarà al disposat en la legislació vigent.

Capítol 10 **Salut laboral**

Article 38. *Salut laboral*

En aquesta matèria serà d'aplicació la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i els nombrosos reglaments dictats en desenvolupament de la mateixa.

Les empreses efectuaran les avaluacions de riscos laborals establertes en la Llei i donaran comte del resultat de les mateixes a la representació legal del personal.

S'efectuarà una planificació de l'acció preventiva a portar a terme a través dels serveis de prevenció que hagin de constituir-se.

Les empreses efectuaran la vigilància de la salut de la plantilla de conformitat amb el previst en la Llei 31/1995, amb respecte de la confidencialitat relativa a l'estat de salut de cada persona treballadora.

Allà on sigui preceptiu s'establiran les mesures i plans exigibles en matèria de situacions d'emergència, informant i formant al personal en relació amb els mateixos.

Article 39. *Comitè de Seguretat i Salut*

La delegació de personal i/o membres del Comitè d'Empresa, assumiran les funcions i tasques que li són pròpies al Comitè d'Higiene i Seguretat en el Treball per la legislació vigent.

Capítol 11 **Drets sindicals**

Article 40. *De la representació de les persones treballadores i els seus sindicats*

L'empresa reconeix a la representació de les persones treballadores, triada lliure i democràticament, i els seus sindicats, segons la normativa vigent, en quants drets i garanties tenen en raó del seu càrrec i representativitat i que tenen conferides per les lleis i disposicions vigents no obstant això enumerem aquestes:

- a) Els/les delegats/des de personal o membres del Comitè d'Empresa gaudiran dels drets que la legislació els atorga i, entre ells:
 1. Respecte al crèdit horari s'estarà al que disposi la legislació vigent, podent ser acumulades mensualment entre els/les representants de la plantilla pertanyents a una mateixa central sindical.
 2. Dret de reunió i assemblea en els locals de l'empresa.
 3. Dret a la informació de tota la plantilla a través de la delegació de personal i/o Comitè d'Empresa.

4. En la resta s'estarà al disposat en l'Estatut dels treballadors i en la Llei Orgànica de llibertat sindical i altra normativa concordant.
- b) La representació de les persones treballadores tindrà dret d'informació i lliurament de la còpia bàsica dels contractes de treball, d'acord amb la legislació vigent.
- c) L'empresa haurà de descomptar de la nòmina d'aquell personal treballador que ho sol·liciti per escrit l'import de la quota sindical mensual que ha d'abonar al seu sindicat.
- d) La delegació sindical tindrà les següents funcions:
1. Representar i defensar els interessos del sindicat que representa i del personal afiliat al mateix dintre de l'empresa.
 2. Assistir a les reunions del Comitè d'Empresa.
 3. Tenir accés a la mateixa informació i documentació que l'empresa posi a la disposició del Comitè d'Empresa.
 4. Conèixer les mesures disciplinàries prèviament a la seva imposició.
- e) L'empresa haurà d'instal·lar un tauler d'anuncis en lloc convenient i visible perquè les persones treballadores puguin col·locar totes les informacions del Comitè d'Empresa o delegat/da de personal, així com les centrals sindicals.
- f) La persona de l'empresa que cessi en la prestació dels seus serveis podrà sol·licitar la presència de qualsevol membre del Comitè d'Empresa o delegat/da de personal en el moment que se li satisfaci la corresponent liquidació dels seus havers.
- g) El nombre de membres del Comitè d'Empresa serà la resultant d'aplicar les normes establertes en l'art 66.1 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors. Si al llarg del mandat electoral es produís un augment de la plantilla que pogués donar lloc a l'increment del total de membres del Comitè d'Empresa, es podrà promoure elecció parcial per cobrir els llocs vacants. En cas de disminució de la plantilla, la Direcció de l'Empresa o el propi Comitè d'Empresa, podran sol·licitar l'adequació proporcional del nombre de membres triats al volum real de persones treballadores existents, una vegada l'empresa hagi facilitat el cens corresponent a tenir de l'atribució de representants establerta en els arts. 66.1 i 72 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

Capítol 12 Varis

Article 41. *Peces de treball (vestuari)*

Les empreses lliuraran en dipòsit, 2 equips de treball a l'ingressar en l'empresa, de tal manera que les persones treballadores disposin sempre de "posar i treure". Cada any es lliuraran almenys un joc, sense que per causes alienes a la voluntat del treballador/a sigui necessari reposar alguna peça fruit d'una deterioració i/o trencament. Es considera uniformes i distintius, les peces i efectes d'ús personal que el/la treballador/a ha d'utilitzar de forma obligatòria.

La part de la plantilla que hagi d'efectuar els treballs a la intempèrie i en condicions atmosfèriques adverses, tindrà a la seva disposició l'equip adequat per a aquestes contingències.

Un cop extingida la relació laboral (per qualsevol causa), el treballador, prèviament a la percepció de la liquidació salarial corresponent, haurà de fer entrega dels equips de treball facilitats per l'empresa. En aquest sentit, l'empresa vindrà obligada a signar rebut d'aquesta

entrega. En el supòsit que el treballador no facilités la devolució dels equips de treball o, aquests, estiguessin en mal estat, l'empresa vindrà facultada a descomptar el cost dels mateixos de la liquidació.

Article 42. *Tribunal Laboral de Catalunya*

Les parts signants del present Conveni, en representació de les persones treballadores i empresa compromeses en l'àmbit personal del mateix, pacten expressament la submissió als procediments de Conciliació i Mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals d'índole col·lectiu o plural que poguessin sorgir, no exclosos expressament de les competències d'aquest Tribunal, com tràmit processal previ obligatori a la via judicial; a l'efecte de l'establert en els articles 63 i 154 del Text refós de la Llei de procediment laboral.

Article 43. *Formació professional contínua*

De conformitat amb el que preveu el Reial decret 1.046/2003, d'1 d'agost, pel qual es regula el Subsistema de Formació Professional Contínua i amb la finalitat de facilitar la formació i promoció professional de la plantilla, les empreses podran organitzar i gestionar, o bé contractar-lo amb un centre o institució especialitzada la realització de cursos de formació professional. La formació professional en l'empresa s'orientarà cap als següents objectius:

- a) Adaptar a la persona titular al lloc de treball i a les modificacions del mateix.
- b) Actualitzar i posar al dia els coneixements professionals exigibles en la categoria i lloc de treball.
- c) Especialitzar, en els seus diversos graus, en algun sector o matèria del propi treball.
- d) Reconversió professional.
- e) Ampliar els coneixements del personal que li permeti prosperar i aspirar a promocions professionals i adquisició dels coneixements corresponents a altres llocs de treball.
- f) Formar teòrica i pràcticament de manera suficient i adequada en matèria preventiva quan es produeixin canvis en les funcions que s'ocupin o s'introdueixin noves tecnologies o canvis en els equips de treball i en les condicions que s'estables a l'article 19 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

Article 44. *Igualtat de tracte*

Les parts signatàries del present conveni reconeixen el compromís assumit per l'empresa dins de la seva política de responsabilitat social corporativa d'apostar per la igualtat d'oportunitats en tots els àmbits de gestió de la mateixa. En aquest sentit, acorden impulsar l'activitat ja desenvolupada en aplicació del Pla d'Igualtat elaborat per l'empresa i acordat amb la representació dels treballadors, i en particular dur a terme durant la vigència del present conveni l'acció consistent a elaborar i aprovar per la Comissió Paritària creada a aquest efecte, un Protocol de prevenció i actuació en situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

1. A l'entrada en vigor del present Conveni seran compensables i/o absorbibles els augments concedits per l'empresa, voluntàriament o a compte del Conveni en qualsevol època.
2. El present Conveni té efectes des del dia 1 de Gener de l'any 2019 i la seva aplicació serà immediata a partir de la signatura de l'acord definitiu independentment de la data de la seva publicació en el diari oficial corresponent.

ANNEX 1

TAULA SALARIAL (MENSUAL)
2018

Grups professionals	S. Base	E. Estiu	E. Nadal	Total
Personal administratiu				
Administratiu/va de 1 ^a	1.025,50	85,46	85,46	1.196,42
Administratiu/va de 2 ^a	916,94	76,41	76,41	1.069,76
Auxiliar administratiu	913,45	76,12	76,12	1.065,69
Comandaments intermitjos				
Cap de serveis	1.114,13	92,84	92,84	1.299,81
Inspector/a de serveis	1.007,74	83,98	83,98	1.175,70
Coordinador/a de serveis	875,90	72,99	72,99	1.021,88
Personal operatiu				
Controlador/a d'accessos	735,90	61,33	61,33	858,56
Auxiliar de serveis	735,90	61,33	61,33	858,56

Barcelona, 16 d'abril de 2019

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