RESOLUCIÓ de 25 d'abril de 2019, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Excelent Mediterranea Outsourcing, SL, per al període 28.12.2018-31.12.2021 (codi de conveni núm. 08102612012019)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Excelent Mediterranea Outsourcing, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 28 de desembre 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 Excelent Mediterranea Outsourcing, SL, per al període 28.12.2018-31.12.2021 (codi de conveni núm. 08102612012019) 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.

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EXCELENT MEDITERRANEA OUTSOURCING SL., PARA EL PERIODO 28.12.2018-31.12.2021

Disposiciones Generales

Artículo Preliminar. *Trabajador-Trabajadora*

Todas las referencias en el texto del convenio a "trabajador" se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajen en la empresa Excelent Mediterranea Outsourcing, SL, en los términos establecidos en el artículo 1 del Estatuto de los trabajadores.

Capítulo I
Ambito de aplicación

Artículo 1. *Partes que lo conciertan*

Son partes firmantes del presente Convenio colectivo de trabajo, con arreglo a lo establecido en el artículo 87 y siguientes del Estatuto de los trabajadores, de una parte la empresa Excelent Mediterranea Outsourcing SL, representada por el administrador, y de otra parte, por el delegado de personal.

Ambas representaciones se reconocen mutuamente tanto la legitimación como la representatividad para la negociación del presente Convenio colectivo de empresa, no estando incursas en ningún tipo de incompatibilidad.

Artículo 2. *Naturaleza Jurídica.*

La negociación colectiva es uno de los principales instrumentos de regulación de las condiciones de trabajo. La reciente norma laboral, recogida tanto en la Ley 3/2012, de 6 de julio, como el Real decreto ley 20/2012, de 13 de julio, da prioridad, entre otras, a la adaptación de estas condiciones a las concretas circunstancias de la empresa. En consecuencia, se elimina los obstáculos y rigideces

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 12-6-2019 | CVE 2019020902 | Pàg. 1-29 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

que impedían o dificultaban esta adaptación asumiendo que lo principal es que la empresa no supero el umbral de lo soportable.

Por tanto, la negociación de las condiciones laborales debe desarrollarse en el nivel más cercano y adecuado a la realidad de la empresa y de los trabajadores.

En consecuencia, son materias prevalentes en el plano empresarial las más directamente conectadas con:

a) Magnitudes (retribuciones, tiempo de trabajo)

b) Contenido de la prestación laboral (clasificación profesional, flexibilidad interna, formación, conciliación de la vida laboral)

c) Modalidades contractuales.

En especial todas aquellas cuestiones que puedan ser consensuadas en el plano empresarial abandonando lo previsto en Convenios colectivos de ámbito superior.

Artículo 3. *Ámbito de aplicación*

El presente Convenio colectivo regulará las relaciones de trabajo entre la empresa "Excelent Mediterranea Outsourcing SL,", y sus trabajadores.

Artículo 4. *Ámbito territorial*

Las normas del convenio colectivo serán de aplicación a los trabajadores de la empresa Excelent Mediterranea Outsourcing SL*,* de la Provincia de Barcelona**.**

Artículo 5. *Ámbito funcional y personal*

El presente Convenio será de aplicación a la empresa Excelent Mediterranea Outsourcing, Sociedad Limitada y sus trabajadores, que desarrollan la actividad de prestar servicios, externos, outsourcing, amparados en su objeto social así como todas aquellas actividades que se relacionen con dichas funciones de manera directa, indirecta o complementaria, igualmente las que impliquen servicios, procesos y prórrogas de trabajo para terceros, desarrollados con recursos propios y dependencia directa del personal necesario.

Igualmente se aplicará a los trabajadores que desarrollen actividades propias de su estructura, así como cualesquiera otras actividades que se encuentren incluidas en su objeto social; entre las que se encuentran los siguientes:

1. La prestación de servicios de limpieza de interiores y exteriores, locales, oficinas, naves industriales, jardines, establecimientos comerciales en general así como servicios accesorios de pulido, abrillantado y demás relacionado con la limpieza y pintura.

2. Instalaciones de cualquier naturaleza, decoración y de todo tipo de acabo en cualquier clase de inmuebles, así como sus reparaciones y mantenimientos posteriores.

3. Servicios de jardinería, control de accesos y mantenimiento de instalaciones.

4. Las actividades de apoyo a las empresas.

5. Compra-venta y alquiler de vehículos; así como operaciones de importación y exportación.

6. Compraventa, reparación y alquiler de todo tipo de equipos informáticos.

7. La compra-venta, intermediación, arrendamiento, administración, explotación en cualquier forma de fincas rústicas, y urbanas y la realización de toda clase de obras. Y construcciones tanto públicas como privadas, edificaciones y urbanización de cualquier género; la gestión

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 12-6-2019 | CVE 2019020902 | Pàg. 2-29 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

asesoramiento, administración, organización y explotación, ejecución de proyectos y de toda clase de sociedades y negocios relacionados con la construcción de inmuebles, su reparación y conservación, ya sea por cuenta propia o de terceros.

Se excluye del presente convenio el personal de alta dirección de conformidad con lo estipulado en el Estatuto de los trabajadores, Art. 2.1ª y Real decreto 1382/1985 de 1 de agosto, o normativa que lo sustituya, así como las restantes actividades y relaciones que se contemplen en el número 3 del artículo 1, y en el artículo 2 del Estatuto de los trabajadores.

El presente convenio colectivo afectará a todo el personal de la empresa encuadrado en los diferentes grupos profesionales que se detallan en el anexo I: Tabla salarial.

Artículo 6. *Ámbito Temporal y Denuncia*

El presente Convenio entrará en vigor el día 28 de diciembre del 2018 y finalizará el 31 de diciembre del 2021, cualquiera que sea la fecha de publicación en el Boletín Oficial correspondiente y sin perjuicio de que los efectos económicos se apliquen desde el día de su entrada en vigor.

Al término de su vigencia, se prorrogará tácitamente por periodos anuales, salvo denuncia expresa y fehaciente de alguna de las partes que habrá de realizarse con una antelación mínima de tres meses a la fecha de expiración del presente convenio o cualquiera de sus prórrogas.

En todo caso el presente Convenio se seguirá aplicando en su totalidad hasta que se llegue a un acuerdo definitivo en las negociaciones.

Se estará en materia de denuncia a la regulación contemplada en el artículo 86.3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 7. *Adhesión y extensión*

Se estará a lo previsto según el artículo 92.1 y 92.2 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 8. *Compensación, absorción y garantía "ad personam".*

Las condiciones establecidas en este convenio, sean o no de naturaleza salarial, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas, y, a los efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

Por condiciones mínimas las de este convenio colectivo se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto, de modo global, y en cómputo anual.

Las condiciones salariales que se establezcan por encima, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, serán compensadas y absorbibles. La compensación y/o absorción operará solo entre conceptos salariales entre sí, cualquiera que sea su naturaleza o entre extrasalariales entre sí, también cualquiera que sea su naturaleza.

Artículo 9. *Revisión salarial*

Para el año 2018, 2019, se aplicarán las tablas salariales recogidas en el Anexo I.

Para los años 2020 se pacta una variación salarial equivalente al IPC general real del año 2019, aplicado sobre los conceptos salariales incluidos en la tabla del anexo I.

Para el resto de años de vigencia del presente convenio se pacta una variación salarial igual al IPC general real del año anterior, aplicado sobre los conceptos salariales incluidos en la tabla del anexo I., toda vez actualizada.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 12-6-2019 | CVE 2019020902 | Pàg. 3-29 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Quedarán excluidos de la variación salarial del IPC, aquellos conceptos salariales, como mejoras voluntarias, o pluses, que viniera percibiendo el trabajador y que no estén recogidos en las tablas salariales del anexo I.

Artículo 10. *Vinculación a la totalidad*

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. En el supuesto de que algún artículo fuera declarado nulo, total o parcialmente, las partes negociarán lo anulado, con independencia de la aplicación del resto del Convenio.

Mientras dure la nueva negociación del articulado declarado nulo, será de aplicación en su caso y a los efectos de no producir un vacío normativo, lo previsto en el texto refundido del Estatuto de los trabajadores (RDL 2/2015 de 23 de octubre)

Artículo 11. *Derecho supletorio*

En todas aquellas materias no reguladas en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el texto refundido de la Ley de Estatuto de los trabajadores y en lo no previsto, en las disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

Artículo 12. *Sucesión de empresa*

El cambio de titularidad de la empresa, del centro de trabajo, o de una unidad productiva autónoma, no extinguirá por sí mismo la relación lateral quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales.

Se considerará que existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecta a una entidad económica que mantenga su identidad entendida como un conjunto de medios organizativos a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesoria.

En todo lo referente a la sucesión de empresas se aplicará lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los trabajadores.

Capítulo II
Comisión paritaria y resolución de conflictos

Artículo 13. *Comisión Paritaria*

I: Constitución

Ambas partes negociadoras acuerdan constituir una Comisión Paritaria, cuyas funciones entre otras serán:

a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio

b) Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que supongan la interpretación de las normas del presente Convenio.

1. En estos casos se planteará por escrito la cuestión de objeto del litigio, ante la comisión de interpretación, conciliación y arbitraje, la cual se reunirá necesariamente en el plazo de quince días naturales a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir su informe en el mismo plazo de tiempo.

2. Establecer el carácter de vinculante del pronunciamiento de la comisión en el arbitraje de los problemas o cuestiones derivados de la aplicación de este Convenio que le sean sometidos por acuerdo de ambas partes.

3. Dicha Comisión estará compuesta por:

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 12-6-2019 | CVE 2019020902 | Pàg. 4-29 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Dos vocales representantes de los trabajadores. Cómo mínimo uno de los titulares deberá haber formado parte de la comisión negociadora del Convenio. Dos vocales que representen a la empresa. Como mínimo uno de ellos, deberá haber formado parte de la comisión negociadora del Convenio.

II. Procedimiento

La comisión se reunirá, previa convocatoria de cualquiera de los componentes, mediante comunicación por carta certificada, burofax u otro medio acreditativo de la misma, al menos con una antelación mínima de 15 días naturales y debiendo incluir necesariamente el Orden del Día.

III. Funciones

a) Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del convenio.

b) Intervenir con carácter previo al planteamiento formal de un conflicto colectivo conforme a lo establecido en el artículo 91.3 del Estatuto de los trabajadores.

c) Conocer aquellos acuerdos alcanzados en el ámbito de la empresa y sobre la inaplicación del régimen salarial previsto en este Convenio colectivo.

d) Conocer y resolver, si procede, sobre las discrepancias surgidas entre las partes.

Las partes convienen someter a la comisión paritaria, con carácter previo a su planteamiento ante los órganos administrativos o jurisdiccionales competentes, todas aquellas cuestiones que pudieran derivarse de la interpretación del presente Convenio, así como las posibles discrepancias y situaciones conflictivas de ámbito colectivo o individual que surtan en la aplicación del mismo.

Por ello, las partes firmantes se comprometen a que las situaciones litigiosas que afecten a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, y previo al planteamiento, en su caso, del conflicto colectivo, según lo establecido en el artículo 82.2 del Estatuto de los trabajadores y el artículo 63 de la Ley de procedimiento laboral, sean sometidas a la comisión paritaria, quien en el plazo máximo de 15 días, según lo previsto en el artículo 154 de la Ley de procedimiento laboral, emitirá dictamen. El incumplimiento de este requisito dará lugar a la retroacción del procedimiento para su subsanación.

Para que las reuniones sean válidas, previa convocatoria, tendrán que asistir por parte de la empresa un miembro como mínimo y el 50% de la representación anteriormente descrita.

Artículo 14. *Procedimientos voluntarios de solución de conflictos*

Para resolver las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria y de conformidad con el art.85.3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, éstas se someterán al Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), a través de los procedimientos que se establecen en su propio reglamento.

Para la resolución de conflictos extrajudiciales, ambas partes se adhieren a los procedimientos extrajudiciales establecidos en el Acord Interprofessional de Catalunya (AIC), y en especial al Reglamento del Tribunal de Catalunya (TLC). En el supuesto de no alcanzar acuerdo en aquellas cuestiones planteadas según lo dispuesto en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los trabajadores, la discrepancia será sometida en el plazo máximo de quince días al Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), a través de los procedimientos que se establecen en su propio reglamento.

Capitulo III

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 12-6-2019 | CVE 2019020902 | Pàg. 5-29 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Organización del trabajo

Artículo 15. *Dirección y control de la actividad Laboral*

Corresponde a la dirección de la empresa y a los mandos en quienes delegue, la organización, control y dirección del trabajo, dentro de los límites de la legislación vigente. Dichas facultades han de ejercerse con respecto a las normas laborales en vigor, sin menoscabo de un rendimiento sostenible que permita la viabilidad de la empresa. Todo el personal efectuará todos aquellos servicios que a su grupo profesional corresponda.

La organización del trabajo comprende, a título enunciativo y no limitativo, las siguientes funciones:

a) La determinación y exigencia de una actividad y un rendimiento a cada trabajador, y en general para todas las personas de la empresa.

b) La adjudicación a cada trabajador de las tareas correspondientes al rendimiento mínimo exigible.

c) La fijación de un índice de calidad admisible en la realización del trabajo.

d) La fijación de las normas y procedimientos de trabajo.

e) La determinación y fijación de los ratios de producción de los distintos puestos y categorías profesionales.

f) La exigencia de atención, prudencia y responsabilidad así como la pulcritud, vigilancia de enseres, ropas, útiles y demás elementos que compongan el equipo personal y necesario para el servicio.

g) La movilidad y redistribución del personal de la empresa, de manera racional, compatible con la dispersión de los centros de trabajo y estrictas necesidades del servicio, por causas organizativas y de producción, típicas de la actividad, mediante el establecimiento de los cambios de puesto de trabajo, que exijan o convengan a la necesidad de la organización de la producción, siempre que no excedan de los límites del art.40 del Estatuto de los trabajadores y respetando plazos formas establecidos en este artículo.

h) La asignación de lugares de trabajo, jornadas y clientes.

i) En todo caso se respetará la categoría profesional del trabajador afectado.

j) La realización de modificaciones en los métodos de trabajo.

k) La asignación de equipos de protección.

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio será clasificado teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

Esta clasificación, tiene por objeto alcanzar una estructura acorde a las necesidades de la empresa.

La clasificación del personal del presente Convenio colectivo, es enunciativa, no limitativa.

Asímismo, dada la evolución de las actividades de Excelent Mediterranea Outsourcing SL, Servicios auxiliares, y de Outsourcing, cabrá la asignación de nuevas actividades, tareas o funciones dentro de los respectivos grupos profesionales.

No son asimismo exhaustivos los distintos cometidos asignados a cada categoría pues todo trabajador incluido en el ámbito de aplicación de este convenio está obligado a efectuar

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 12-6-2019 | CVE 2019020902 | Pàg. 6-29 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales y conexos cometidos de su competencia y sin menoscabo de su dignidad profesional.

Cualquier función que se desarrolle lo será respetando las normas de seguridad y salud en el trabajo. En tal sentido si el empleado observara alguna circunstancia que pudiera ocasionar un accidente deberá comunicarlo adecuadamente y de inmediato al mando.

De conformidad con lo establecido en el art.39 del Estatuto de los trabajadores, las empresas podrán encomendar a los trabajadores cualesquiera funciones de las contempladas dentro del grupo profesional en el que se encuentran encuadrados.

Artículo 16. *Productividad*

Las personas firmantes del presente Convenio reconocen la necesidad de incrementar la productividad en la empresa durante la vigencia del mismo.

El aumento de la productividad en la empresa ha de traducirse en:

- Reducción del número de incidencias

- La adecuación de los recursos humanos y de los medios tecnológicos para ejecutar una unidad de trabajo.

- El acortamiento de los plazos de la finalización de los trabajos.

- La mejora de las relaciones con los clientes y usuarios.

- La mejora del ambiente de trabajo en la empresa.

A fin de hacer posible la obtención de las expresadas mejoras, ambas partes se comprometen a la ejecución de las siguientes acciones interdependientes y que, en consecuencia, deben realizarse de manera simultánea:

- Aumento de la formación y de la capacitación de todo el personal de la empresa.

- Aumento del rendimiento individual de cada trabajador en su puesto de trabajo.

- Estudio, desarrollo e implantación de nuevas metodologías de trabajo.

- Introducción de mejoras de carácter general en la organización de la empresa.

Artículo 17. *Derechos de los trabajadores*

Los trabajadores tienen derecho a que se les dé un trabajo efectivo de acuerdo con su categoría profesional, con las excepciones previstas en el Estatuto de los trabajadores; a la formación profesional en el trabajo; a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato; a su integridad física y a una adecuada política de seguridad; consideración debía a su dignidad; al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato.

Si el trabajador observase entorpecimiento para ejercer un trabajo, falta o defecto en el material o en los instrumentos estará obligado a dar inmediatamente cuenta de ello a la empresa o persona responsable asignada.

Artículo 18. *Obligaciones de los trabajadores*

Los trabajadores tienen como deberes básicos el cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten, cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas; no concurrir con la actividad de la empresa;

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 12-6-2019 | CVE 2019020902 | Pàg. 7-29 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

contribuir a la mejora de la productividad. El trabajador cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas de le confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta al empresario o sus representantes de las faltas o defectos que pudiera haber en los mismo, para su conocimiento y posible subsanación, con la pretensión de mantener la calidad del servicio.

Artículo 19. *La ropa de trabajo*

La empresa facilitará a sus trabajadores la ropa de trabajo adecuada para el desempeño de su tarea, cuyo uso será obligatorio, excepto cuando no sea necesaria por las características del servicio, obligándose estos a mantenerlo en perfecto estado de conservación, y ofrecer una buena imagen tanto con esto como con la suya propia.

Capítulo IV
Política de empleo

Artículo 20. *Principios generales*

1. La representación de los trabajadores a través, de su Delegado de Personal, y la representación empresarial, firmantes del presente Convenio colectivo, entienden al necesidad de proceder a una regularización de la contratación en la empresa, adecuando la misma a las realidades de la actividad que se presta, y pretendiendo, con ello, contribuir a la competitividad de la empresa y a la mejora del empleo mediante la reducción de la temporalidad y la rotación en el mismo.

Consciente de ello, convienen en establecer que le personal que presta sus servicios en la empresa debe integrarse en dos esquemas de organización, que definen como personal de estructura, de un lado, y el personal operativo, de otro.

A) Personal de estructura: Todo aquel trabajador cuyas funciones se centran en la ejecución de actividades de permanente necesidad para la empresa, ya sea por necesidades en la acumulación de tareas durante un periodo determinado en el tiempo o bien ya sea para cubrir puestos de trabajo imprescindibles para el funcionamiento de la misma.

B) Personal operativo: Todo aquel trabajador que presta sus servicios en los servicios que se conciertan por Excelent Mediterranea Outsourcing, SL, para un tercero.

Artículo 21. *Ingreso. Modalidades de contratación*

Todo el personal que ingrese en Excelent Mediterranea Outsourcing SL, conocerá el contenido de la prestación objeto del contrato de trabajo, así como su encuadramiento en uno de los Grupos Profesionales y Niveles retributivos previstos en el mismo.

Artículo 22. *Contratación*

La empresa podrá celebrar cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente.

a) Contrato en prácticas:

1. El periodo de prueba se establece en tres meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, y de cuatro meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que están en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3.

2. La retribución para los trabajadores en prácticas será el 60 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato y del 75 por 100 el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en este Convenio para un trabajador que desempeñe el

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 12-6-2019 | CVE 2019020902 | Pàg. 8-29 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

mismo o equivalente puesto de trabajo.

b) Contratos de duración determinada.

Debido a la actividad de la empresa, y sin perjuicio de la aplicación de las diferentes modalidades de contratación previstas legalmente, se utilizarán fundamentalmente los contratos de trabajo de duración determinada por la realización de obra o servicio determinado y eventuales por circunstancias de la producción.

1. Contrato por obra o servicio determinado:

Será personal contratado por obra o servicio determinado aquel cuya misión consista en atender a la realización de trabajos con autonomía y sustantividad propios, dentro de la actividad normal de la empresa, y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

A tales efectos se entenderá que tienen sustantividad propia todos los servicios contratados por un tercero para la realización de actividades o funciones cuya ejecución en el tiempo es, en principio, de duración incierta y cuyo mantenimiento permanece hasta la finalización o cumplimiento del servicio objeto del contrato.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

a) Por la finalización de la obra o servicio contratado.

b) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios.

Expirada dicha duración máxima o realizada la obra o servicio objeto del contrato, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

2. Contrato eventual por circunstancias de la producción:

En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del ET, bajo esta modalidad se contratarán a aquellos trabajadores que sean necesarios para llevar a cabo las exigencias circunstanciales de mercado, la acumulación de tareas y el exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, siempre que el servicio no se pueda llevar a cabo por la plantilla asignada al servicio y respetándose las limitaciones fijadas legalmente.

3. Contratos a tiempo parcial

Se aplicará el régimen jurídico regulado en el artículo 12 del TRLET.

El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada.

Se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 12-6-2019 | CVE 2019020902 | Pàg. 9-29 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Las retribuciones y demás condiciones previstas en el presente convenio se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria legal, por lo que se aplicarán proporcionalmente a los trabajadores a tiempo parcial, en función de la jornada efectiva que realicen.

En el caso en que se establezca un pacto de horas complementarias, éste podrá alcanzar un volumen equivalente al 60% de las horas ordinarias contratadas.

La realización de las horas complementarias podrá realizarse de lunes a domingo, de acuerdo con la distribución de la jornada ordinaria en la empresa.

En caso de que el empresario requiera la realización de horas complementarias, éste deberá preavisar al trabajador con una antelación de 48 horas para que el trabajador pueda organizarse.

Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la seguridad social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones.

Tanto el régimen jurídico de estos tipos de contratos como el de aquellos otros no incluidos en este artículo será el establecido en las disposiciones legales vigentes.

Artículo 23. *Periodo de prueba*.

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y el puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla fija.

Durante el periodo de prueba tanto la empresa como el trabajador podrán resolver el contrato de trabajo, sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

La situación de incapacidad temporal, descanso por maternidad-adopción o riesgo durante el embarazo interrumpirán el cómputo del periodo de prueba, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo salvo que durante el mismo se extinga la relación laboral por cualquiera de las causas previstas en la legislación vigente.

Transcurrido el periodo de prueba, sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, incluyéndose ese periodo para el cálculo de los días de vacaciones.
En los contratos de trabajo se podrá pactar un periodo de prueba que tendrá una duración máxima de seis meses para los técnicos titulados (Grupo I), de cuatro meses para los Grupos II y III, y de tres meses para el resto de trabajadores (Grupo IV)

Grupos profesionales

-Grupo I.: 6 meses

-Grupo II y III: 4 meses

-Grupo IV: 3 meses

Artículo 24. *Cese por voluntad del trabajador*

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente deberán comunicarlo de manera fehaciente a un representante de la empresa con una antelación mínima al cese efectivo de 30 días para el personal del Grupo I, II y III y 15 para los Grupos IV.

En caso de incumplimiento del plazo de preaviso establecido en el párrafo anterior, se descontará de los recibos salariales pendientes el importe correspondiente a los días que se hayan detraído del citado preaviso.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 12-6-2019 | CVE 2019020902 | Pàg. 10-29 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 25. *Devolución de los bienes de empresa por finalización de la relación laboral*.

Al finalizar la relación laboral, la empresa condicionará el abono de la liquidación correspondiente a la devolución de los bienes que la empresa haya puesto a su disposición, tales como teléfono móvil, uniformes, equipos de protección individual, vehículos, ordenadores, etc., descontando de la misma el importe de los bienes que no hayan sido entregados a la empresa o bien sean entregados de forma deteriorada.

Capítulo V
Clasificación profesional y funcional

Artículo 26. *Clasificación Profesional*

Las categorías consignadas en el presente convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los cargos numerados, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

Todo empleado estará obligado a ejecutar cuántos trabajos y operaciones le asignen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su competencia profesional.
La plantilla de la empresa estará clasificada en grupos profesionales en los que se agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral, y puede incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a los trabajadores encuadrados en cada uno de los grupos.

Los trabajadores que presten sus servicios en la empresa serán clasificados teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las actividades profesionales que desarrollen y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación y calificación profesional.

Sistema de clasificación: Todos los trabajadores afectados por este Convenio serán adscritos a un determinado grupo funcional y a un nivel profesional; la conjunción de ambos establecerá la clasificación organizativa de cada trabajador.

En el caso de que algún grupo profesional o nivel no estuviese recogido, la empresa empleará un criterio de analogía, respecto a otros de igual o similar grupo o nivel.

Artículo 27. *Grupos*

La clasificación profesional se estructurará en los siguientes grupos:

Grupo I. Personal directivo y titulado

Criterios Generales.: Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este Grupo realizarán tareas de responsabilidad de mando, con contenido de actividad intelectual y de interrelación humana, así como de autonomía dentro del proceso.

Formación: Titulación de grado medio o superior, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios de grado superior o grado medio, con experiencia en dirección de equipos de trabajo.

Tareas Comprendidas: Cometidos de asesoramiento técnico, estratégico y operativo, con supervisión y control del desarrollo de actividades, procedimientos, etc. Elaboración de documentos de cualquier índole. Toma de decisiones o participación en su elaboración así como en la definición de objetivos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las de dirección.

Ejemplos de adscripción a este grupo:

-Director/a General
-Adjunto/a Dirección

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 12-6-2019 | CVE 2019020902 | Pàg. 11-29 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

-Director/a de departamento
-Director/a de RRHH
-Titulados de Grado Superior o Medio (Ingenieros, Economistas, Arquitectos)
-Director/a de área
-Delegado/a
-Jefes/as de departamento

Grupo II. Personal Administrativo

Criterios Generales: Estarán comprendidos en este grupo, funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión, de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores que, sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido mayor de actividad intelectual y de relaciones humanas. Pertenecen a este grupo todos los trabajadores que en las distintas dependencias o servicios de la empresa, realicen funciones de carácter administrativo, burocráticas/ o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos u ofimáticos y los de facturación, están así mismo comprendidas las funciones de mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en otro grupo profesional.

Formación: BUP o equivalente, completados con experiencia o Titulación profesional de mayor grado relativa a los trabajos a realizar en su función.

Ejemplos de adscripción a este grupo:

- Jefes de Primera Administrativo
- Jefes de Segunda Administrativo
- Oficial de primera
- Oficial de segunda
- Jefes de ventas
- Comercial
- Auxiliar
- Telefonista
- Jefes Contables
- Jefes de Producción
- Jefes de Personal
- Jefes Comercial
- Técnico/a Contable
- Técnico/a de Personal
- Administrativo/a contable
- Administrativo/a de Personal

Todas aquellas que, por asimilación o analogía, puedan incluirse en este grupo.

Grupo III. Mandos intermedios

- Jefe general de operaciones: Es el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la dirección de la empresa, dependiendo directamente de la misma o de las personas en que ésta delegue, ejerce funciones de mando y organización a nivel operativo sobre todos los servicios de la empresa.

- Jefe/responsable de operaciones: Es el empleado que, procedente o no del grupo operativo, y por sus condiciones humanas, públicas y profesionales, con plena responsabilidad y a las inmediatas órdenes de sus superiores de una forma más práctica que teórica, cuida y es responsable del orden, disciplina, vigilancia, distribución, asignación del trabajo y ejerce las funciones específicas que le son delegadas, con control general de todos los superiores sobre el comportamiento de sus empleados para su gratificación, promoción o sanción en el ámbito laboral.

- Jefes de servicio/ gobernanta/e corporativo/a: Es el que con propia iniciativa coordina todos o algunos de los servicios de una empresa o centro de trabajo de importancia, teniendo una

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 12-6-2019 | CVE 2019020902 | Pàg. 12-29 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

dependencia directa del jefe de operaciones o en su defecto del responsable del área de su influencia.

Grupo IV. Personal Operativo

Se clasificarán en cinco niveles funcionales, teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las actividades profesionales que se desarrolle y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación y calificación profesional, teniendo como referencias éstas.

Criterios Generales: Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este Grupo realizarán tareas de ejecución autónoma que exigen hábito e iniciativa por parte de los encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Formación: BUP, EGB, ESO o equivalente, Formación profesional o asimilada, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, completada con experiencia adquirida en el puesto de trabajo. Titulados de Grado Medio o superior.

Ejemplos de adscripción a este grupo:

NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5
Auxiliar de Servicios	Limpiador/a conductor	Encargado/a Recepción	Gobernante/a	Jefes Generales de Servicio (< 50 personas a su cargo)
Grabador de datos	Cristalero	Encargados en general	Encargados de obra	Inspector
Azafato/a	Limpiad.Camareros/ as. de pisos < 2 años experiencia	Oficial de 1ª	Arquitectos	Técnicos de selección (experiencia > 5 años)
Animador/a	Repartidor/a	Electricista	Jefe/a de recepción	Titulados (experiencia > 5 años)
Peón/mozo	Oficial de 2ª	Carpintero	Coordinadores/as serv.	Ingenieros
Limpiadores/as de salones	Peón especialista	Instalador		
Oficial de 3ª	Chofer	Limpiad. Camareros/as de pisos > 2 años experiencia		
Reponedor/a Valet	Supervisores/as 2ª	Jefe de producción		
Telefonista/Recepcionista	Cocinero/a	Supervisores/as 1ª		
Fregaplatos	Camarero/a	Subgobernantes/as		
Limpiador/a	Jardinero			
Ay. Cocina	Conductor de toro			
Ay. Camarero/a				
Conserje				
Control de accesos				
Pinche				
Ordenanza				

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 12-6-2019 | CVE 2019020902 | Pàg. 13-29 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Todas aquellas que, por asimilación o analogía, puedan incluirse en este grupo.

a) Nivel 1.

Criterios Generales: Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión que, normalmente, exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un periodo breve de adaptación. Los Trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este Grupo realizarán tareas que se ejecuten bajo dependencia de encargados o de profesionales.

Formación: Graduado Escolar, ESO, Formación Profesional del primer grado, o formación equivalente.

Ejemplos de adscripción a este grupo:

Auxiliar de Servicios
Grabador/a de datos
Azafato/a
Animador/a
Peón/Mozo
Limpiadores/as de salones
Oficiales de 3ª
Reponedor/ a Valet
Telefonista/Recepcionista
Fregador/a
Limpiador/a
Ay. Cocina
Ay. Camarero
Pinche
Ordenanza

Todas aquellas que, por asimilación o analogía, puedan incluirse en este grupo

b) Nivel 2.

Criterios Generales: Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión que, normalmente, exigen conocimientos profesionales de carácter especializado y específico y con un periodo mínimo de 2 años de experiencia en la realización de las tareas objeto de su contratación.

Formación: Graduado Escolar, ESO, Formación Profesional del primer grado, o formación equivalente. Estudios especializados en los trabajos a desarrollar.

Limpiador/a conductor/a
Cristalero
Limpiador /a Camareros/ as de pisos con menor o igual a 2 años de experiencia
Repartidor/a
Oficial de 2ª
Peón especialista
Chofer
Supervisores/as 2ª
Cocinero/a
Camarero/a
Jardinero

Todas aquellas que, por asimilación o analogía, puedan incluirse en este grupo.

c) Nivel 3.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 12-6-2019 | CVE 2019020902 | Pàg. 14-29 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Criterios Generales: Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con grado de supervisión que, normalmente, exigen conocimientos profesionales de carácter especializado y específico y con un periodo mínimo de más de dos años de experiencia en la realización de las tareas objeto de su contratación.

Formación: Graduado Escolar, ESO, Formación Profesional del primer grado, o formación equivalente. Estudios especializados en los trabajos a desarrollar.

Encargado/a Recepción
Encargados en general
Oficial de 1ª
Electricista
Carpintero
Instalador/a
Limpiador/a Camareros/ as de pisos > 2 años experiencia
Jefes/as de Producción
Supervisores/as 1ª
Subgobernantes/as

d) Nivel 4.

Criterios Generales: Los Trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este Grupo realizarán tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, con esfuerzo físico, y/o atención, que precisan tener formación específica, y que ocasionalmente y por exigencias del servicio, pueden necesitar un pequeño periodo de adaptación.

Formación: Titulación de grado medio o equivalente con experiencia acreditada en el puesto o similar.

Gobernante/a
Encargados de obra
Arquitectos/as
Jefes/as de Recepción
Coordinadores/as Servicios

e) Nivel 5

Criterios Generales: Es el trabajador operativo que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título académico de grado medio y/o licenciado en cualquiera de los servicios contratados por la empresa.

Ejemplos de adscripción a este grupo:

Jefes Generales de Servicios (< 50 personas a su cargo)
Inspector/a
Técnicos/as de Selección (Exp.> 5 años)
Técnicos/as de Personal (Exp. > 5 años)
Ingenieros/as

Todas aquellas que, por asimilación o analogía, puedan incluirse en este grupo.

Capítulo V
Tiempo de trabajo

Artículo 28. *Jornada Laboral*

La jornada anual de trabajo efectivo durante la vigencia del convenio será de 1.800 horas anuales, prestadas de lunes a domingo con los descansos que establece la ley. Si bien, la misma se puede distribuir irregularmente a lo largo del año y de todos los días de la semana al amparo de lo establecido en el artículo 34.2 del Estatuto de los trabajadores, pudiéndose

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 12-6-2019 | CVE 2019020902 | Pàg. 15-29 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

ampliar hasta a doce horas diarias cuando circunstancias económicas, productivas o de organización lo exijan, y en un periodo máximo de 4 meses coincidentes con la temporada estacionalmente alta dependiendo de cada actividad, y siempre respetando los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente.

Dicho exceso de jornada se computará en un periodo de cuatro meses, compensándose por tiempo libre en el periodo máximo de los cuatro meses siguientes, y sin que, en ningún caso la bolsa de horas motivada por la distribución irregular pueda sobrepasar 200 horas en los referenciados periodos de 4 meses.

La jornada anual se calculará en base a la jornada semanal de 40. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Cuando el trabajador se tenga que desplazar a otra empresa o centro de trabajo por razón del servicio, se atenderá a la jornada y horarios del centro de trabajo de destino, sin que la variación de turnos o modalidad de jornada signifique modificación de las condiciones de trabajo. En todo caso se respetará la jornada efectiva con carácter anual en la empresa.

La dirección de la empresa velará para que todo el personal ajuste el tiempo de trabajo anual pactado.

Artículo 29. *Distribución irregular de la jornada*

Será facultad privativa de la dirección de la empresa, establecer la distribución de la jornada de trabajo, organizar los horarios, turnos y relevos, así como cambiar los mismos cuando lo estime necesario para la organización del trabajo como única responsable de la misma, respetando en todo caso las limitaciones establecidas en la legislación laboral vigente.

Los cambios en la programación de la distribución irregular de la jornada deben realizarse con la máxima antelación posible, respetando en todo caso como mínimo los cinco días establecidos en el Estatuto de los trabajadores, a fin de que, con la participación de los representantes legales de las personas trabajadoras, se lleven a cabo los ajustes necesarios en la programación inicial.

Artículo 30. *Horario de trabajo*

Teniendo en cuenta la actividad de la empresa, los horarios de trabajo se ajustarán a las necesidades de cada cliente, pudiendo variar en función de las mismas, para lo que, en cuyo caso: se seguirá el procedimiento establecido en el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores, siempre que dicha modificación de las condiciones de trabajo fuera sustancial.

Se entenderá como trabajo nocturno el que se realice entre las veintidós horas y las seis horas. Entre la jornada terminada y el inicio de la siguiente deberá mediar como un mínimo de doce horas.

Dadas las especiales características de la actividad que se desarrolla en la empresa esta podrá en función de las necesidades del servicio y de las exigencias del cliente, variar la jornada laboral, el régimen de trabajo o turnos y el traslado a otros centros, sin más requisitos que los establecidos de forma imprescindible por ley.

Siempre que la jornada diaria continuada exceda de seis horas, todo trabajador tendrá derecho a un descanso de quince minutos. Este periodo de descanso no se entenderá como tiempo de trabajo efectivo.

Si la jornada de trabajo fuera partida, tendrá derecho, al menos, a una hora de descanso entre la jornada de la mañana y la de la tarde, que se considerará como tiempo no efectivo de trabajo.

Jornada irregular y trabajo a turnos:

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 12-6-2019 | CVE 2019020902 | Pàg. 16-29 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Los firmantes de este Convenio, por las especiales características del sector, acuerdan que la empresa en la organización del trabajo puede poder realizar la distribución irregular de la jornada diaria de trabajo, que podrá realizarse, también los sábados y domingos dentro de los límites legales establecidos.

Artículo 31. *Descanso*

La jornada máxima ordinaria es de cuarenta horas de trabajo efectivo, realizadas de lunes a domingo, con los descansos que establece la ley. En la medida de lo posible, teniendo en cuenta que la mayoría de los servicios requieren ser prestados los siete días de la semana, siempre que la actividad lo permita se procurarán establecer dos días libres a la semana, pudiéndose acumular, si fuera necesario, por periodos de hasta 14 días, al amparo de lo establecido en el artículo 37.1 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 32. *Adecuación de jornada y horarios*

Las especiales características de la empresa, así como los compromisos de realización de servicios para terceros amparados en contratos concretos, precisan de una cierta libertad de actuación en la distribución de las jornadas de trabajo en función de las necesidades concretas previstas e imprevistas, circunstancias de producción, puntas de trabajo, ausencias de personal, entregas urgentes, disminución de la actividad, etc. Así, se establece que cuando concurran causas suficientes en función de lo referido, que se pueden englobar en los términos de causas organizativas, técnicas, de producción y estructurales, la jornada podrá extenderse hasta un máximo de 12 horas diarias.

La comunicación a los trabajadores de estas situaciones les serán comunicadas con la máxima antelación posible, procurando siempre un mínimo de 48 horas.

La empresa, siempre que se dé la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien, venga referida a un cambio en el contrato de servicios con un tercero, donde el trabajador presta sus servicios, podrá llevar a cabo la modificación de la jornada o de los horarios de trabajo, para adaptarlo a dichos cambios y siempre con arreglo a las normas y condiciones establecidas en la normativa legal vigente.

Capítulo VI
Vacaciones, licencias y permisos

Artículo 33. *Vacaciones*

Las vacaciones anuales tendrán una duración de 30 días naturales, para todos los trabajadores que lleve un año de trabajo en la empresa. El período para el cálculo de las mismas será del 1 de enero al 31 de diciembre. Las vacaciones deberán disfrutarse en su totalidad a 31 de diciembre. En el caso de antigüedad inferior al año, el tiempo de disfrute será proporcional al período trabajado.

En el primer trimestre del año se programarán las vacaciones por parte de los trabajadores asignados a cada servicio, que deberán disfrutarse en turnos rotativos según las necesidades de cada servicio, respetándose las temporadas estacionalmente altas e incidiendo en los periodos de menor actividad, salvo que la empresa cliente no lleve a cabo ninguna actividad en algún periodo concreto. En cualquier caso, las vacaciones se deberán adaptar a las necesidades de cada servicio.

En el plazo de 15 días desde la propuesta del plan por parte de las trabajadores, la empresa lo aprobará o, en su caso, opondrá las objeciones que considere, debiéndose quedar establecido en el plazo de los 15 días siguientes.

En todo caso, nunca podrán coincidir simultáneamente en el disfrute de las vacaciones dos responsables o supervisores del departamento que se trate, ni dos trabajadores del mismo grupo o nivel profesional que desarrollen las mismas funciones dentro del mismo

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 12-6-2019 | CVE 2019020902 | Pàg. 17-29 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

departamento, ni podrá quedar sin atender ningún servicio o departamento.

Las vacaciones prescriben a 31 de diciembre de cada año natural. Si no se ha disfrutado la totalidad a esa fecha se pierde todo derecho, no son acumulables de un año natural al posterior. Si por alguna circunstancia excepcional, quedasen vacaciones pendientes del año natural anterior, para poder disfrutarlas en el año natural siguiente deberá solicitar autorización expresa del director de centro y del departamento de recursos humanos siendo el plazo máximo para su disfrute el 28 de febrero del año natural siguiente, excepto en aquellos casos derivados de lo regulado en el artículo 38 apartado 3 del Estatuto de los trabajadores.

El cómputo de las vacaciones no podrá comenzar ni en día festivo, ni en el día de libranza del trabajador, salvo que el trabajador haya sido contratado para trabajar en días festivos, o por cuadrante le corresponda trabajar ese día festivo.

Si el trabajador causara baja antes del 31 de diciembre del año en que haya disfrutado las vacaciones, se le descontarán de la liquidación correspondiente el importe de los días disfrutados en exceso.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite al trabajador a disfrutar durante el año natural al que corresponden, éste lo podrá hacer una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del año en que se hayan originado, sin distinción alguna en el tipo de baja o en el motivo de la misma y sólo se perderá por el transcurso del mencionado plazo.

Artículo 34. *Licencias*

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 12-6-2019 | CVE 2019020902 | Pàg. 18-29 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

4. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

5. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

6. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

7. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 12-6-2019 | CVE 2019020902 | Pàg. 19-29 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

8. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Capítulo VII
Movilidad

Artículo 35. *Movilidad funcional y geográfica*

En materia de movilidad funcional se estará a lo establecido en el artículo 39 del TRELT. La facultad de dirección y organización de la empresa es la que determina la movilidad geográfica y funcional, así como la que se refiera a los cambios de puesto de trabajo.

En su consecuencia, la empresa podrá ejercitar dicha facultad sin más limitaciones que las establecidas legalmente.

Capítulo VIII
Politica salarial

Artículo 36. *Estructura salarial-Salario Base de Grupo*

1. Se entiende por Salario Base de Grupo el correspondiente al trabajador en función de su pertenencia a uno de los Grupos descritos en el presente Convenio colectivo. Su cuantía está establecida en el anexo I: Tabla salarial.

2. El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactado en este Convenio y los periodos de descanso legalmente establecidos, y servirá de módulo de cálculo para los distintos complementos salariales.

3. Se entenderá por salario hora el coeficiente que resulte de dividir el salario base y las prorratas de pagas extras, en cómputo anual que figura en las tablas salariales, entre la jornada anual de trabajo efectivo pactada en el artículo 28 del presente convenio. Quedando excluidos por todos, los conceptos extrasalariales.

4. Los trabajadores con contrato a tiempo parcial percibirán todos los conceptos salariales y extrasalariales que les correspondan en proporción a la jornada pactada, excepción hecha de las dietas que se percibirán por su importe completo cuando se devenguen.

5. El pago de las retribuciones se efectuará por meses vencidos, preferentemente por ingreso

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 12-6-2019 | CVE 2019020902 | Pàg. 20-29 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

en cuenta corriente o libreta de ahorro, dentro de los siete días siguientes al mes natural de devengo, como plazo máximo.

6. En el supuesto de ingreso en cuenta, el resguardo de la transferencia podrá suplir la firma del trabajador en el recibo de salarios, si así interesa a la empresa.

Artículo 37. *Pagas extraordinarias*

Se fijan dos pagas extraordinarias al año, correspondientes a la de verano y navidad, que dada la naturaleza de la actividad se abonarán prorrateadas en las 12 mensualidades. Su cuantía está establecida en el anexo 1: Tabla salarial.

Artículo 38. *Complementos personales*

Se distingue entre complemento «ad personam», cuya cuantía no se podrá disminuir durante toda la vida laboral, y plus absorbible, cuya cuantía se podrá compensar hasta su total absorción por los incrementos que experimente este Convenio Colectivo o cualquier otra mejora.

Artículo 39. *Horas extraordinarias*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las horas de trabajo que excedan de 40 horas semanales de media en cómputo mensual.

Su importe tendrá un incremento de un 10% sobre la hora ordinaria, y para su abono será necesaria la autorización expresa y fehaciente de un responsable de la empresa. La suma de las mismas podrán ser compensadas por la empresa en días de vacaciones.

Artículo 40. *Plus Nocturnidad*

Salvo que el trabajo sea nocturno por propia naturaleza, los trabajadores que presten servicios en jornada nocturna tendrán derecho a percibir un plus nocturnidad de 0.90 euros brutos por hora efectiva de trabajo. Este plus será igual para todo el personal de la empresa.

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 36.1 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el trabajo se realice parcialmente en periodo nocturno y diurno, se abonará el plus de nocturnidad únicamente en las horas trabajadas en el periodo nocturno.

Queda exceptuado el abono de este plus el supuesto en el que se hubiera considerado en el cálculo de la retribución pactada la circunstancia de prestación de trabajo en horas nocturnas. Los menores de dieciocho años no pueden realizar trabajos nocturnos.

Artículo 41. *Percepciones extrasalariales*

-Dietas: En aquellos casos en que los trabajadores deban desplazarse, viéndose obligados a pernoctar fuera de su domicilio, percibirán en concepto de dietas la cantidad que se establezca, garantizando, en cualquier caso, la compensación por los gastos originados como consecuencia de dichos desplazamientos.

- Kilómetros: Cuando el trabajador por el desarrollo de su trabajo, utilizase vehículo propio para desplazarse, la empresa, previo acuerdo, podrá compensar este desplazamiento con el abono de los kilómetros realizados o pactar un precio fijo al mes por ello.

Capítulo IX
Prevención de riesgos laborales

Artículo 42. *Vigilancia de la salud*

La empresa garantizará a los trabajadores la vigilancia de su estado de salud en función de los

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 12-6-2019 | CVE 2019020902 | Pàg. 21-29 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

riesgos inherentes al puesto de trabajo. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo según lo dispuesto en el artículo 22 de la LPRL.

Artículo 43. *Seguridad y salud en el trabajo*

Se observarán las normas para seguridad e higiene en el trabajo contenidas en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, así como las disposiciones que la desarrollan, y especialmente lo relativo a Coordinación de Actividades Empresariales.

Artículo 44. *Medios de protección*

Las empresas quedan obligadas a facilitar a los trabajadores los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados a los trabajos que realicen.

Será obligatorio para los trabajadores, utilizar los equipos de protección tanto de la maquinaria como los individuales, y participar en todas aquellas actividades preventivas que la empresa le requiera en su momento.

Artículo 45*. Reconocimiento médico*

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud según los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo se podrá llegar a cabo cuando el trabajador dé su consentimiento.

Se excluyen de este carácter voluntario, con el informe previo de los representantes de los trabajadores, los supuesto en que la realización del reconocimiento sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para otros trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o bien cuando así se establezca en una disposición legal con relación a la protección de riesgos específicos y actividades de peligrosidad especial.

En cualquier caso, es necesario optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen menos molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

Las medidas de vigilancia de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo siempre respetando el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona.

Se entregará a todos los trabajadores una copia del reconocimiento médico a que se hace referencia en el párrafo anterior.

Capítulo X
Régimen disciplinario

Artículo 46*. Faltas de personal*

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencias e intenciones, en leves, graves y muy graves. En la aplicación de las sanciones se tendrá en cuenta y valorarán las circunstancias personales del trabajador, su nivel cultural, trascendencia del daño, grado de reiteración o reincidencia.

A. Faltas leves:

1. Hasta cuatro faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro del período de un mes, o hasta dos faltas de puntualidad superiores a quince minutos cada una de ellas.

2. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio breve tiempo durante la jornada. Si se causa, como consecuencia del mismo abandono, perjuicio de consideración a la empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 12-6-2019 | CVE 2019020902 | Pàg. 22-29 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

falta podría revestir la consideración de grave o muy grave.

3. No notificar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motivó.

4. Los descuidos y distracciones en la realización de trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas e instalaciones propias de los clientes. Cuando el incumplimiento de la anterior origine consecuencias de gravedad como demandas o denuncias a nuestros clientes por la desaparición, o deterioro de alguna de las propiedades de sus clientes, o bien en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave.

5. La inobservancia de las órdenes de servicio, así como de la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.

6. Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y el uso de palabras malsonantes e indecorosas con los mismos.

7. La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes y equipos de manera ocasional.

8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia, teléfono y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.

9. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

10. Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios peculiares de otro trabajador, cuando el caso no constituya falta grave.

11. Comentar, discutir o plantear a los clientes situaciones internas de la empresa.

B. *Faltas graves:*

1. El cometer dos faltas leves en el período de un trimestre, excepto en la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado amonestación o sanción comunicada por escrito.

2. Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el periodo de un mes, superior a los diez minutos, o hasta cuatro faltas superiores a quince minutos cada una de ellas.

3. La falta de asistencia al trabajo de un día en el período de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resultas de la ausencia se causare grave perjuicio a la empresa y al servicio que presta.

4. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mandos o público; si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros de trabajo o público, se reputará de muy grave.

5. La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar, sancionándose tanto al que ficha como al suplantado.

6. La disminución voluntaria de la actividad habitual y la negligencia y desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del servicio.

7. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 12-6-2019 | CVE 2019020902 | Pàg. 23-29 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

8. El empleo de tiempo, uniformes, materiales, útiles o máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.

9. El hacer desaparecer uniformes y sellos, tanto de la empresa como de los clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

10. Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deben tener, sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que, por su gravedad o trascendencia, merezcan especial correctivo. Y si tuvieran especial relevancia, tendrán consideración de muy grave.

11. Retirada de carné de conducir por parte de la autoridad por un plazo inferior a 6 meses.

12. Comunicar o informar a terceros, clientes o proveedores, situaciones propias de la empresa, faltando al deber de confidencialidad de la empresa.

C. *Faltas muy graves*:

1. La reincidencia en comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción o amonestación por escrito.

2. Más de doce faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el período de seis meses o treinta en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el período de un mes, más de seis en el período de cuatro meses o más de doce en el período de un año, siempre que hayan sido sancionadas o amonestadas independientemente.

4. La falsedad, deslealtad, fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo tanto a compañeros de trabajo como de la empresa o a terceros como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc. Tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

6. El realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad laboral transitoria, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.

7. No seguir los procedimientos establecidos por la empresa en los supuestos en los que el trabajador se encuentra pertenencias de los clientes en los lugares en los que presta el servicio, así como omitir o hacer desaparecer enseres, objetos, pertenencias varias de los clientes.

8. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros.

9. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

10. La violación del secreto de correspondencia o documentos de la empresa o de las personas en cuyos locales e instalaciones se realice la prestación de los servicios, y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por la misión de su cometido, hayan de estar enterados.

11. Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los empleados de éstas, si los hubiere, además de seguir conductas de contenido xenófobo, sexista y racista.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 12-6-2019 | CVE 2019020902 | Pàg. 24-29 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

12. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las leyes penales.

13. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomado posesión de los mismos y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.

14. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento, entendiéndose como tal, no cumplir con los ratios de producción y calidad establecidos por la Dirección de la empresa y que resulten un grave perjuicio para el buen funcionamiento del servicio.

15. Originar riñas y pendencias en sus compañeros de trabajo o con las personas o los empleados para los que presten sus servicios.

16. La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa, durante la jornada laboral.

17. El abuso de autoridad.

18. La competencia ilícita por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio. Entregarse a juegos y distracciones graves, todo ello durante y dentro de la jornada de trabajo.

19. Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.

20. La imprudencia o negligencia inexcusable en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para compañeros o personal y público, o peligro de averías para las instalaciones, así como el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave o produzcan daños a la empresa.

21. La retirada del carné de conducir, por parte de la autoridad por un periodo de tiempo superior a los 6 meses.

22. Estar dormido en el momento de prestación del servicio.

Artículo 47. *Sanciones*

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio. En cada caso se tendrán en cuenta todas las circunstancias acontecidas para valorar si son atenuantes o agravantes, y de este modo aplicar la sanción más adecuada a los hechos acontecidos.

Se pueden clasificar atendiendo a la importancia, trascendencia o intencionalidad del hecho que las provocan en:

Sanciones por falta leve.
Sanciones por falta grave.
Sanciones por falta muy grave.

Las acciones que pueden tomarse son las siguientes:

1. Sanciones por faltas leves:

Amonestación verbal.
Amonestación escrita.
Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días

2. Sanciones por faltas graves:

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 12-6-2019 | CVE 2019020902 | Pàg. 25-29 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Amonestación escrita.
Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

3. Sanciones por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.
Despido por pérdida de todos sus derechos en la Empresa.

Para proceder a la imposición de las anteriores sanciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 48. *Prescripción*

La facultad de la empresa para imponer sanciones, que deberá ejercitarse por escrito, salvo amonestación verbal, de la que deberá acusar recibo y firmar el sancionado, en su lugar, dos testigos, caso de negarse a ello, prescribirá en las faltas leves a los diez días; en las graves, a los veinte días, y en las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse producido.

No se podrá imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones. No se podrán imponer sanciones en razón del origen de las personas, sexo, situación familiar, pertenencia a una etnia, una nación o una raza, por sus opiniones políticas, actividad sindical o convicciones religiosas.

En caso de diferencias sobre la aplicación de una sanción es la jurisdicción competente quién determinará adecuación de la misma.

Si una vez comunicada la sanción, durante el plazo previo al cumplimiento de la misma, al trabajador le sobreviene una incapacidad temporal cuya duración supera la fecha en la que tendría que comenzar la suspensión de empleo y sueldo, la empresa le comunicará unas nuevas fechas de suspensión, una vez termine el periodo de incapacidad temporal.

Capítulo XI
Plan de igualdad

Artículo 48. *Plan de igualdad*

La empresa se compromete a garantizar la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, tanto desde el punto de vista del acceso a los diferentes puestos de trabajo y promoción como en la equidad retributiva, para lo que con carácter semestral informará a la representación legal de los trabajadores del seguimiento de las actuaciones llevadas a cabo para garantizar el cumplimiento del plan de igualdad.

Disposición adicional primera.

Para lo no previsto en el presente convenio las partes se someten al Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

Disposición final

El presente convenio colectivo sustituye, a partir de su entrada en vigor, a cualesquiera normas, tanto legales como convencionales que con anterioridad estuviesen en vigor en la Empresa.

ANEXO I

Tabla salarial 2018-2019

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 12-6-2019 | CVE 2019020902 | Pàg. 26-29 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Grupos	Salario Base/mes (EUR)	Prorrata de pagas extras/mes (EUR)	Total anual (EUR)
Grupo I			
Director/a General	2.892,89	482,14	35.500,46
Adjunto/a a Dirección	2.142,86	357,14	30.000,00
Director/a RRHH	2.142,86	357,14	30.000,00
Titulados de Grado Sup. o Medio	1.928,57	321,43	27.000,00
Director/a Área	1.928,57	321,43	27.000,00
Delegado/a	1.928,57	321,43	27.000,00
Jefe/a Departamento	1.714,29	285,71	24.000,00
Grupo II			
Jefe/a de Primera Administrativo	1.642,86	273,81	23.000,00
Jefe/a de Segunda Administrativo	1.428,57	238,10	20.000,00
Jefe/a Contable	1.428,57	238,10	20.000,00
Jefe/a Producción	1.428,57	238,10	20.000,00
Jefe/a de Personal	1.428,57	238,10	20.000,00
Jefe/a Comercial	1.428,57	238,10	20.000,00
Oficial de primera	1.414,29	235,71	19.800,00
Oficial de segunda	1.392,86	232,14	19.500,00
Jefe/a de Ventas	1.392,86	232,14	19.500,00
Comercial	1.285,71	214,29	18.000,00
Técnico/a Contable	1.000,00	166,67	14.000,00
Técnico/a Personal	1.000,00	166,67	14.000,00
Administrativo/a Contable	907,14	151,19	12.700,00
Administrativo/a Personal	907,14	151,19	12.700,00
Auxiliar	903,57	150,60	12.650,00
Telefonista	903,57	150,60	12.650,00
Grupo III			
Jefe/a General Operaciones	1.142,86	190,48	16.000,00
Jefe /a Responsable de operaciones	1.142,86	190,48	16.000,00
Jefe/a Servicio/Gobernante/a Coorpo.	1.142,86	190,48	16.000,00
Grupo IV			
Nivel 1			
Auxiliar de Servicios	901,43	150,24	12.620,00
Grabador/a de datos	901,43	150,24	12.620,00
Azafato/a	901,43	150,24	12.620,00

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 12-6-2019 | CVE 2019020902 | Pàg. 27-29 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Animador/a	901,43	150,24	12.620,00
Peon/Mozo	901,43	150,24	12.620,00
Limpiador/a salones /Oficces	901,43	150,24	12.620,00
Oficial de 3ª	901,43	150,24	12.620,00
Reponedor/ a Valet	901,43	150,24	12.620,00
Telefonista/Recepcionista	901,43	150,24	12.620,00
Fregaplatos	901,43	150,24	12.620,00
Limapiador/a	901,43	150,24	12.620,00
Ay.Cocina	901,43	150,24	12.620,00
Ay.Camarero/a	901,43	150,24	12.620,00
Conserje	901,43	150,24	12.620,00
Control de accesos	901,43	150,24	12.620,00
Pinche	901,43	150,24	12.620,00
Ordenanza	901,43	150,24	12.620,00
Nivel 2.			
Oficial de 2ª	907,14	151,19	12.700,00
Peón especialista	907,14	151,19	12.700,00
Chofer	907,14	151,19	12.700,00
Supervisor/a 2ª	907,14	151,19	12.700,00
Cocinero/a	907,14	151,19	12.700,00
Camarero /a	907,14	151,19	12.700,00
Jardinero/a	907,14	151,19	12.700,00
Conductor/a de Toro	907,14	151,19	12.700,00
Limpiador/a conductor/a	901,43	150,24	12.620,00
Cristalero/a	901,43	150,24	12.620,00
Limpiad.Camarero/a pisos <2 años exp.	901,43	150,24	12.620,00
Repartidor/a	901,43	150,24	12.620,00
Nivel 3.			
Subgobernante/a	928,57	154,76	13.000,00
Encargado/a Recepción	928,57	154,76	13.000,00
Encargado/a en general	928,57	154,76	13.000,00
Oficial de 1ª	928,57	154,76	13.000,00
Jefe/a de Producción	928,57	154,76	13.000,00
Electricista	928,57	154,76	13.000,00
Carpintero	928,57	154,76	13.000,00
Instalador/a	928,57	154,76	13.000,00
Supervisor/a 1ª	914,29	152,38	12.800,00
Camarero/a pisos > 2 años exp.	903,57	150,60	12.650,00

Nivel 4.			
Arquitectos/a	1.214,29	202,38	17.000,00
Encargados/as de obra	1.178,57	196,43	16.500,00
Coordinador/a Serv.	1.142,86	190,48	16.000,00
Jefe/a de Recepción	1.071,43	178,57	15.000,00
Gobernante/a	1.071,43	178,57	15.000,00
Nivel 5.			
Jefe/a Gener.Servicio < 50 pers. a cargo	1.214,29	202,38	17.000,00
Ingeniero/a	1.214,29	202,38	17.000,00
Inspector/a	1.142,86	190,48	16.000,00
Técnico/a selección (exp. > 5 años)	1.071,43	178,57	15.000,00
Técnico/a PRL	1.071,43	178,57	15.000,00

Kilometraje: 0.19 euros por km

Dietas 9.75 euros brutos para el caso de comida
9.75 euros brutos para el caso de cena
50€ para el caso de dieta completa de manutención y pernoctación.

Barcelona, 25 d'abril de 2019
La cap de Servei de Coordinació dels Serveis Territorials a Barcelona (per suplència del director dels Serveis Territorials, d'acord amb l'article 41 del Decret 289/2016, de 30 d'agost), Lídia Frias Forcada

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 12-6-2019 | CVE 2019020902 | Pàg. 29-29 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona