RESOLUCIÓ de 2 de juliol de 2019, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Interim Services Solutions, SL per al període 01.02.2019-31.01.2023 (codi de conveni núm. 08102692012019)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Interim Services Solutions, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 7 de febrer 2019, 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 Interim Services Solutions, SL per al període 01.02.2019-31.01.2023 (codi de conveni núm. 08102692012019) 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 texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA INTERIM SERVICES SOLUTIONS SL PARA EL PERÍODO DEL 1.02.2019 AL 31.01.2023

PREÁMBULO

Dadas las especiales características del objeto social de la empresa, las partes firmantes del presente convenio coinciden en la necesidad de regular las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras, entendiendo que la negociación colectiva es fundamental para alcanzar este objetivo, coordinando conjuntamente cuantas acciones sean necesarias para conseguir una mejor regulación normativa y convencional.

El convenio es el resultado de la negociación desarrollada entre la parte social y la empresa de conformidad con lo establecido en el Título III del Estatuto de los trabajadores. Asimismo, el redactado del actual convenio ha sido adaptado a los criterios de igualdad y lenguaje no sexista contemplado en el plan de igualdad de la empresa y que vela por la igualdad de trato y oportunidades para todas las personas que trabajan en Interim Services Solutions.

Capítulo I
Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación y partes concertantes*

El presente Convenio colectivo establece las bases para las relaciones laborales entre la empresa Interim Services Solutions, SL (en adelante, la empresa) y sus trabajadores y trabajadoras.

Las partes negociadoras del presente convenio colectivo, legitimadas por el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, son:

- Delegados de Personal y,

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 9-9-2019 | CVE 2019030420 | Pàg. 1-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

- Dirección de la empresa.

Artículo 2. *Ámbito territorial*

Las normas de este convenio colectivo serán de aplicación a la empresa Interim Services Solutions SL.

Artículo 3. *Ámbito personal*

El presente convenio afecta a todo el personal que tenga establecida, o establezca, relación laboral común por cuenta ajena con la empresa Interim Services Solutions SL, independientemente del tipo de contrato laboral, fijo o temporal, bajo el que se haya formalizado esa relación.

En consecuencia, quedan fuera del ámbito del convenio, de forma automática, aquellas relaciones que estén expresamente excluidas por ley o estén desarrolladas y definidas por regulaciones específicas que les confieran un carácter de relación laboral de carácter especial.

Artículo 4. *Ámbito temporal*

La duración del presente convenio será de cuatro años, con efectos desde el día 1 de febrero de 2019, hasta el 31 de enero de 2023.

Artículo 5. *Prórroga, denuncia y plazos de negociación del convenio colectivo*

El presente Convenio se entenderá prorrogado de año en año si no mediara denuncia expresa por escrito de cualquiera de las partes, efectuada con una antelación mínima de dos meses anteriores al término de su vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas anuales, para lo cual deberán dirigir un escrito a las otras partes y proceder a su registro oficial, conforme a lo dispuesto en los artículos 86, 87 y concordantes del Estatuto de los trabajadores.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo, sin que se hubiera acordado un nuevo convenio, el presente texto convencional seguirá vigente en toda su extensión, con la salvedad de las disposiciones de carácter temporal que vienen determinadas para un concreto periodo.

Una vez denunciado el convenio colectivo, por cualquiera de las partes, se deberá proceder a constituir la Comisión Negociadora, en el plazo máximo de treinta (30) días naturales. El plazo máximo para negociar el nuevo Convenio colectivo será de doce (12) meses, salvo pacto en contrario. De no alcanzarse un acuerdo durante el mismo, las partes se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos previstos en el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (ASAC), en los términos comprendidos en el mismo.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad*

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su conjunto y en cómputo anual.

La modificación de alguna de las condiciones establecidas en el mismo, por disposición legal, resolución de autoridad administrativa o resolución judicial, por suponer la ruptura del equilibrio de las respectivas contraprestaciones, determinará el que las partes vuelvan a reunirse con el fin de negociar el aspecto en cuestión como en su conjunto, el resto de lo convenido y de esta forma proceder al restablecimiento del equilibrio.

En el supuesto de que las partes no se reúnan, o en tanto no exista acuerdo expreso que legalmente lo sustituya, seguirán vigentes todas las cláusulas del convenio, tanto normativas como obligacionales, que no estén afectadas directamente por la modificación.

Artículo 7. *Concurrencia de convenios*

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 9-9-2019 | CVE 2019030420 | Pàg. 2-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

El presente Convenio colectivo regula, con carácter exclusivo, las relaciones laborales de todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa, sin que resulte de aplicación ningún otro convenio colectivo o acuerdo, de empresa o de sector, durante su vigencia inicial o prorrogada.

Artículo 8. *Compensación y absorción*

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.

Por ser 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 mejoras económicas que se establezcan por encima del Convenio a partir de su entrada en vigor podrán ser compensadas o absorbidas con las percepciones de igual naturaleza concedidas por la empresa en cualquier momento con carácter voluntario, y por las que se establezcan en el futuro en virtud de disposición legal de cualquier título o rango.

Artículo 9. *Comisión Paritaria*

La Comisión Paritaria será el órgano encargado de la interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento de lo estipulado en el presente Convenio. Estará compuesta por dos miembros titulares, nombrados cada uno de ellos por cada una de las dos representaciones firmantes.

Las competencias de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

a) las de interpretación del Convenio y el seguimiento de su aplicación.

b) las de vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

c) las de conocimiento y resolución de las discrepancias producidas durante o a la finalización del periodo de consultas en materia de inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio, de acuerdo con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores.

d) intervenir con carácter previo al planteamiento formal del conflicto, en los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del Convenio.

e) aquellas otras legalmente atribuidas.

La Comisión Paritaria se reunirá a petición de cualquier de las partes mediante escrito dirigido a la otra en el que conste el motivo de la reunión, texto de aplicación controvertido, punto en el que se cuestione cualquier grado de aplicación o la base del conflicto colectivo planteado.

Recibido el escrito, del que se acusará recibo, se convocará la reunión correspondiente en función de la urgencia del asunto, no transcurriendo más de siete días hábiles en cualquiera de los casos.

Del contenido de las reuniones, así como de sus conclusiones se levantarán las Actas correspondientes con los acuerdos alcanzados, si así fuere, que serán firmadas por todos los asistentes

Las controversias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria serán sometidas a los sistemas no judiciales de solución de conflictos previstos en el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (ASAC), en los términos previstos en el mismo.

Capítulo II
Organización del trabajo

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 9-9-2019 | CVE 2019030420 | Pàg. 3-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 10. *Dirección y control de la actividad laboral*

La organización del trabajo, de conformidad con lo establecido en el presente convenio y en la restante legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, los representantes legales de los trabajadores tendrán las competencias reconocidas en el artículo 64 del Estatuto de los trabajadores, así como las garantías en los procedimientos de modificación de condiciones y empleo.

Ambas partes manifiestan que la organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, rentabilidad, calidad y servicio basado en la óptima utilización de todos los recursos.

En desarrollo de lo dispuesto en los párrafos anteriores, la dirección de la empresa a título enunciativo, que no limitativo, tendrá las siguientes facultades:

a) crear, modificar, trasladar o suprimir centros de trabajo, conforme a la legislación vigente y sus garantías.

b) adscribir a los trabajadores a las tareas, rutas, turnos y centros de trabajo necesarios en cada momento, propias de su grupo profesional, conforme a la legislación vigente y sus garantías.

c) determinar la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos, relaciones con la clientela, uniformes, impresos a cumplimentar, etc.

d) cualquier otro necesario para el buen funcionamiento del servicio, conforme a la legislación vigente y sus garantías.

e) la movilidad y la redistribución del personal de la empresa, típicas de la actividad, mediante establecimiento de los cambios de lugar de trabajo, que exijan o convengan a la necesidad de la organización de la producción, conforme a la legislación vigente y sus garantías.

Artículo 11. *Derechos y obligaciones de los trabajadores*

Los trabajadores tienen derecho a un trabajo efectivo de acuerdo con su grupo profesional, con las excepciones previstas en el Estatuto de los trabajadores; a la formación profesional en el trabajo; a no ser discriminados por razón de nacionalidad, identidad sexual, 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 debida a su dignidad; a la percepción puntual de la remuneración pactada; al ejercicio individual de las acciones derivadas del contrato.

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 prevención de riesgos laborales que se adopten, cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas; contribuir a la mejora de la productividad y respetar el deber de confidencialidad y políticas de uso de equipos informáticos y tecnologías. Asímismo, el personal cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que les 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 mismos, para su conocimiento y posible subsanación, con la pretensión de mantener la calidad del servicio.

Artículo 12. *Ropa y enseres de trabajo*

La empresa facilitará a los trabajadores, cuando sea necesario, la ropa y enseres de trabajo adecuados para el desempeño de su tarea. Su uso será obligatorio, excepto cuando la

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 9-9-2019 | CVE 2019030420 | Pàg. 4-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

empresa decida que no es necesaria por las características del servicio, obligándose los trabajadores y trabajadoras a mantener las prendas y enseres en perfecto estado de conservación y a ofrecer una buena imagen.

Con independencia de lo anterior, en caso de servicios en el exterior, se facilitará las prendas de abrigo y de agua, adecuadas a las herramientas y/o vehículos a utilizar. Todas las prendas serán siempre de calidad suficiente y adecuada a la estacionalidad y a las peculiaridades de cada servicio.

En el supuesto de que el trabajador o trabajadora cause baja en la empresa, estará obligado/a a devolver a la misma las prendas y enseres que le hayan sido facilitadas, pudiendo la empresa deducir del finiquito de salarios a las que tuviera derecho, los importes en los que estén valorados las enseres que no hayan sido devueltos. Quedan excluidos de esta obligación la ropa y el calzado utilizados por los trabajadores durante un periodo superior a seis meses.

Capítulo III
Contrataciones y ceses

Artículo 13. *Contratación*

La contratación de nuevos trabajadores se efectuará conforme a lo establecido en las disposiciones legales vigentes en cada momento, y lo contemplado en el presente convenio colectivo, atendiendo a las necesidades de la empresa.

Es facultad de la empresa la creación de nuevos puestos de trabajo, así como la definición y el establecimiento de los requisitos y pruebas que hayan de exigirse al personal aspirante a ocupar los mismos, teniendo en cuenta las tareas básicas y características del puesto a cubrir, siendo necesaria su justificación y la previa información a la representación legal de los trabajadores para su encuadramiento en la clasificación profesional del convenio y sin perjuicio de su sectorialización, en su caso.

Artículo 14. *Vacantes*

Cuando se produzca una vacante, la empresa ofertará la misma y le dará publicidad en todos los medios que tiene a su alcance, como en la intranet o en los tablones de anuncios de los centros y lugares de trabajo, para que los trabajadores que estén interesados puedan cursar su solicitud.

Si la vacante tiene como consecuencia el traslado de domicilio, no se tendrá derecho ni a percibir cantidad alguna en concepto de dietas ni a las indemnizaciones por traslado previstas en el presente Convenio colectivo.

En el sistema de promoción interna se pueden dar las siguientes variedades:

- promoción horizontal, que consiste en el acceso a otro tipo de tareas distintas de las que realiza dentro del mismo grupo profesional.

- promoción vertical, que consiste en el ascenso en la estructura del puesto de trabajo a un grupo profesional superior.

Artículo 15. *Modalidades contractuales*

Todo el personal de la empresa podrá ser contratado por tiempo indefinido o por duración determinada, mediante cualquiera de las modalidades de contratación previstas en la legislación general, con las especialidades que, en su caso, se señalan en los siguientes artículos.

Artículo 16. *Contratación indefinida*

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 9-9-2019 | CVE 2019030420 | Pàg. 5-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

La empresa se compromete a fomentar el empleo estable, aplicando, siempre y en todo momento, el principio de causalidad en la contratación, de forma que los puestos de trabajo fijo se correspondan con contratos por tiempo indefinido, sin perjuicio de aquellas circunstancias en las que, de conformidad con la ley, se utilicen las modalidades de contratación de duración determinada y temporal.

Artículo 17. *Contrato por obra o servicio determinado*

La modalidad de contrato por obra o servicio vendrá determinada por las necesidades concretas de los servicios que se contraten y realicen a terceros en relación con el objeto social que se tiene dado.

Sin perjuicio de los establecidos por la legislación y la doctrina judicial, se entenderán con sustantividad propia para ser considerados como causa suficiente y legal para la formalización de estos contratos, los amparados en contratos mercantiles de prestación de servicios entre Interim Services Solutions SL y cualquier otra empresa para realizar servicios contemplados en el objeto social de la primera.

La duración de los contratos vendrá determinada por la previsión de tiempo necesaria para la realización de la obra o servicio concreto, pudiendo estar determinada de inicio o ser de duración incierta en el momento de su formalización, manifestada en el contrato programa entre las empresas.

Para la formalización de un contrato de obra o servicio determinado, derivado de la necesidad de personal para realizar un servicio a terceros, se requerirá siempre la existencia de un contrato mercantil entre Interim Services Solutions SL y la empresa tercera con expresión concreta del tipo de servicio a realizar, duración aproximada o concreta del mismo y volumen de personal idóneo para su realización.

Es un hecho constatable que las circunstancias de mercado relativas a producción, venta, y otras de la empresa tercera con la que la empresa contrata el servicio pueden dar lugar a alteraciones del contrato inicial, y éstas, producir efectos de extinciones de contratos, que afecten sólo a una parte del personal adscrito a ese servicio u obra determinada. Podrá extinguirse, por tanto, el contrato por obra o servicio determinado en aquellos supuestos en que por disminución del volumen de la obra o servicios contratado, resulte innecesario el número de trabajadores contratados para la ejecución del mismo.

Artículo 18. *Contrato eventual por circunstancias de la producción*

En atención a las especiales necesidades y características de la actividad de la empresa que conllevan períodos en los que se acumulan las tareas y/o se producen excesos en la afluencia de clientes en temporadas concretas, se podrán concertar contratos eventuales al amparo de lo establecido en este Convenio y en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los trabajadores, por una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses contados a partir de la fecha en que se produzcan las causas que justificasen su utilización.

Cuando se concierten estos contratos por una duración inferior al máximo establecido, podrán prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes una sola vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo señalado.

Artículo 19. *Contrato de interinidad*

Se podrá utilizar este tipo de contrato para la sustitución de trabajadores con reserva de puestos de trabajo, incluyendo entre los supuestos legales para la concertación de este contrato, la sustitución de trabajadores en situación de incapacidad temporal, excedencia, cumplimiento de sanciones, periodo vacacional, etc.

Artículo 20. *Contrato para la formación y el aprendizaje y contrato en prácticas*

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 9-9-2019 | CVE 2019030420 | Pàg. 6-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Ambas partes son conscientes de la necesidad de reducir el porcentaje de desempleo de los jóvenes que carezcan de cualificación profesional, por lo que promoverán su inserción laboral a través del contrato de formación y aprendizaje celebrado en la propia empresa. Este contrato se regirá por lo dispuesto en el artículo 11.2 del Estatuto de los trabajadores, sin perjuicio de lo cual y en función de las necesidades organizativas o productivas de la empresa la duración mínima del contrato será de 6 meses y la máxima de 3 años.

Asimismo, con el objeto de facilitar al personal la obtención de la formación práctica necesaria acorde a su nivel de estudios, las partes negociadoras del presente Convenio acuerdan la utilización de esta modalidad de contratación, de acuerdo con las características generales del artículo 11.1 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 21. *Contrato de relevo*

La empresa, en función de las necesidades de empleo y regulaciones específicas en esta materia, podrá establecer contratos de relevo que faciliten el acceso a la jubilación y al trabajo respectivamente en los términos establecidos en el artículo 12 del Estatuto de los trabajadores, o la adecuación de la plantilla mediante la contratación de personal nuevo a través de los correspondientes programas de empleo para compensar las bajas que por jubilación se produzcan.

Artículo 22. *Período de prueba*

Se establece expresamente los siguientes períodos de prueba:

• grupo I: seis (6) meses.
• grupo II: tres (3) meses.
• grupo III: dos (2) meses.
• grupo IV: dos (2) meses.
• grupo V: un (1) mes.

Durante el período de prueba, tanto la empresa como los trabajadores podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad.

En cualquier caso, el trabajador durante el periodo de prueba percibirá la remuneración correspondiente al grupo profesional para la que fue contratado.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, maternidad, riesgo durante la lactancia, paternidad y la guarda con fines de adopción, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo, salvo pacto en contrario en el correspondiente contrato de trabajo.

Artículo 23. Cese

El cese de los trabajadores tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los trabajadores y demás legislación vigente, y en particular por la terminación del contrato de obras o servicio prevista en el artículo 17 de este Convenio.

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo el siguiente plazo previsto:

• grupo I: un (2) mes.
• grupo II: un (1) mes.
• grupo III: quince (15) días.
• grupo IV: quince (15) días.
• grupo V: quince (15) días.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 9-9-2019 | CVE 2019030420 | Pàg. 7-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, calculado sobre todos los conceptos salariales de las tablas de Convenio, incluidas la prorrata de pagas extraordinarias.

El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la empresa vendrá obligada a suscribir el acuse de recibo.

Si en el momento de causar baja, el trabajador no hubiese devuelto a la empresa los útiles, prendas de trabajo, documentos, etc., que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquella, ésta queda autorizada para descontar de la liquidación el importe correspondiente al valor de dichos elementos.

La falta de preaviso por parte de la empresa en los supuestos legalmente previstos o contractualmente exigibles, dará derecho al trabajador a percibir una indemnización correspondiente al salario de un día por cada día de preaviso incumplido.

Capítulo IV
Clasificación profesional y movilidad funcional

Artículo 24. *Clasificación profesional*

Los trabajadores que presten sus servicios en las empresas serán clasificados, de acuerdo con las actividades profesionales que desarrollen y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación y calificación profesional.

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

Todo empleado está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le asignen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su competencia profesional.

La clasificación profesional se estructura en la tipología funcional y niveles profesionales establecidos en este convenio.

Dentro de cada tipología, la adscripción individual de cada trabajador se realizará por niveles profesionales, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias, que sean básicas para puestos cualificados en niveles profesionales inferiores. Sin perjuicio de las garantías y forma de proceder correspondientes a la polivalencia funcional y la repercusión en las retribuciones en su caso.

Excepcionalmente, podrán desarrollarse tareas complementarias pertenecientes a niveles profesionales superiores que no supondrán el reconocimiento directo de pertenencia a tal categoría, sin perjuicio de que se remuneren conforme al nivel profesional que corresponda.

Artículo 25. *Grupos profesionales*

Todas las personas trabajadoras de la empresa estarán encuadradas en grupos profesionales que atienden a: aptitud profesional para el desempeño, titulaciones regladas y no regladas, contenido de la prestación que se realiza, entre otros.

Los grupos profesionales definidos serán cinco, de menor a mayor, en función de lo citado en el párrafo anterior.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 9-9-2019 | CVE 2019030420 | Pàg. 8-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Grupo profesional I. Criterios generales: Incluye funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente a la propia dirección, a los que debe dar cuenta de su gestión. Ejemplos de adscripción a este grupo:

- director/a nacional.
- director/a de división.
- director/a funcional.
- todas aquellas que, por analogía o asimilación, puedan incluirse en este Grupo.

Grupo profesional II. Criterios generales: Incluye las funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los criterios de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de personas en una misma unidad.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e, incluso, de participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica. Ejemplos de adscripción a este grupo:

- director/a de operaciones.
- director/a de zona.
- director/a de oficina.
- responsable de área.
- todas aquellas que, por asimilación o analogía, puedan incluirse en este grupo.

Grupo profesional III. Criterios generales: Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática. Ejemplos de adscripción a este grupo:

- técnico especialista.
- coordinador de servicios.
- gobernante.
- jefe de equipo.
- todas aquellas que, por asimilación o analogía, puedan incluirse en este grupo.

Grupo profesional IV. Criterios generales: Comprende trabajos de ejecución autónoma, desarrollado bajo supervisión, que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte del personal encargados de su ejecución, comportando la responsabilidad de su resultado y pudiendo, a su vez, ser ayudados por otras personas trabajadoras. Ejemplos de adscripción a este grupo:

- administrativos/as.
- peón especialista.
- todas aquellas que, por asimilación o analogía, puedan ser encuadradas en este grupo.

Grupo profesional V. 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. Ejemplos de adscripción a este grupo:

- auxiliares.
- carretilleros.
- mozos industriales.
- peones.
- etiquetadores.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 9-9-2019 | CVE 2019030420 | Pàg. 9-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

- embolsadores.
- repartidores.
- operarios de línea.
- promotores.
- azafatos.
- controladores de accesos.
- conserjes.
- manipuladores.

Artículo 26. *Movilidad funcional*

La movilidad funcional en la empresa se llevará a cabo de acuerdo con lo previsto en el artículo 39 ET.

En el caso de promociones profesionales a un grupo profesional superior se establecen los periodos de aptitud y adaptación profesional para el puesto de trabajo que se establecen a continuación.

- grupo I: seis (6) meses.
- grupo II: seis (6) meses.
- grupo III: cuatro (4) meses.
- grupo IV: tres (3) meses.
- grupo V: dos (2) meses.

En el supuesto de que el trabajador no lo supere satisfactoriamente retornará a su anterior grupo, funciones y condiciones, salvo que las partes hayan pactado otra cosa.

Capítulo V

Movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo

Artículo 27. *Lugar de trabajo*

La dirección de la empresa podrá trasladar a sus trabajadores y trabajadoras de centro de trabajo, asignándolos a otros distintos, siempre que dicho movimiento se produzca dentro de la misma localidad.

Se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate, como las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquél una macroconcentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos siempre que estén comunicados por medios de transporte públicos a intervalos no superiores a media hora, a la entrada y/o salida de los trabajadores.

Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a dietas, ni otro tipo de reembolsos o compensaciones, para ninguno de los trabajadores/as de la empresa.

Artículo 28. *Movilidad geográfica*

Los supuestos de movilidad geográfica, entendiendo por tales tanto los traslados como los desplazamientos temporales de los trabajadores y trabajadoras, se regirán por lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los trabajadores, a excepción de las particularidades señaladas a continuación para cada supuesto.

a) Traslado.

El traslado de trabajadores a un centro de trabajo distinto de la misma empresa en otra localidad, que exija cambios de residencia, requerirá la existencia de alguna de las siguientes razones justificativas:

1. Petición del trabajador o permuta, siempre y cuando la empresa muestre su conformidad.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 9-9-2019 | CVE 2019030420 | Pàg. 10-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

En los traslados a petición del trabajador y en los de permuta, no habrá lugar ni derecho a indemnización por los gastos que se originen por el cambio de residencia. La fecha de petición del traslado o permuta se considerará prioritaria para acceder a la misma.

2. Mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Los traslados realizados por mutuo acuerdo se regirán por los pactos que se hayan establecido entre empresa y trabajador.

3. Razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

Se consideraran tales las necesidades del servicio así como aquellas que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

El traslado por tal motivo dará derecho al abono de los gastos de viaje de traslado y de los familiares que con él convivan, el transporte gratuito del mobiliario y enseres y una indemnización equivalente a dos mensualidades de salario real.

En cualquiera de los tres supuestos anteriormente referidos, el traslado no dará derecho a dietas.

b) Desplazamiento.

Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, por necesidades del servicio o por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores a un centro de trabajo distinto de la misma empresa en otra localidad, que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas que les corresponda hasta la finalización.

En el caso de que no se desplace en vehículo de la empresa, tendrá derecho a que se le abone el importe del billete en medio de transporte idóneo. Si el desplazamiento se realizase en un vehículo particular del trabajador, para lo que se requerirá previo acuerdo con la empresa, se abonarán durante la vigencia del presente convenio la cuantía de 0,19 euros/km.

Artículo 29. *Dietas*

Los trabajadores que por necesidades de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a centros o lugares de trabajo fuera de los límites territoriales referidos en el artículo 27 del Convenio, percibirán durante la vigencia del mismo, en concepto de dietas, las cantidades brutas siguientes:

• 12 (doce) EUR brutos para el caso de comida.

• 12 (doce) EUR brutos para el caso de cena.

• 80 (ochenta) EUR para caso de dieta completa de manutención y pernoctación.

La empresa se reserva la potestad de poder aplicar régimen distinto al indicado, en función de las circunstancias, urgencia, nivel y motivo, en cuyo caso tendrá establecido tanto las cuantías como el sistema de justificación y, en su caso, retenciones debidas.

Asimismo, la empresa se reserva la potestad de gestionar las reservas de alojamiento y transporte del trabajador previamente a su desplazamiento.

Artículo 30. *Kilometraje*

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 9-9-2019 | CVE 2019030420 | Pàg. 11-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

La empresa abonará en concepto de kilometrajes la cantidad de 0,19 EUR brutos por kilómetro recorrido para la empresa mediante uso de vehículo particular, previamente autorizado, y por razones exclusivas de trabajo.

Artículo 31. *Modificación sustancial de las condiciones de trabajo*

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán ser de carácter individual o colectivo y siempre deberán ser notificadas a los afectados, estando ambas partes, en cuanto a la regulación legal, a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores.

Dadas las especiales características de la actividad que regula este Convenio colectivo, cuando se proceda a la modificación de la jornada o del horario o de la distribución del tiempo de trabajo, se entenderá que existen en todo caso razones vinculadas a la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa que amparan la medida cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

- la solicitud expresa del empresario cliente respecto a la sustitución de uno o varios trabajadores; y/o.

- la pérdida del servicio contratado; y/o.

- la reducción del servicio contratado.

Para prestar servicios en procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas de día, los trabajadores participarán, previa organización y planificación por la dirección de la empresa, en la obligada rotación de los mismos con el único límite de no ocupar el turno de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

Capítulo VI
Jornada de trabajo

Artículo 32. *Jornada de trabajo*

Las jornadas de trabajo efectivas, en cómputo anual, para los cuatro años de vigencia del presente convenio, serán de 1.806 horas. Para el establecimiento de este cómputo, se tomará el calendario laboral de la zona geográfica en donde se sitúe el servicio.

La empresa confeccionará en el primer trimestre del año para cada servicio el calendario laboral que se adaptará a las necesidades de la empresa así como a los calendarios de los centros de trabajo de las empresas contratantes de servicios.

En atención a las características del servicio a realizar, la jornada de trabajo se podrá distribuir de lunes a domingo, incluidos los festivos intersemanales, con los descansos legalmente establecidos, los cuales se podrán acumular en periodos de hasta catorce días, posteriores a la alteración del descanso planificado.

En los supuestos en que las jornadas continuadas fueran superiores a 6 horas, se establecerá un período de descanso de 15 minutos, que no se considerará como de tiempo efectivo, en el caso de menores de 18 años será de aplicación lo que marque la normativa laboral vigente.

Dadas las especiales características de la empresa, así como los compromisos de realización de servicios para terceros amparados en contratos concretos, que 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, se podrá distribuir de forma irregular la jornada de trabajo a lo largo del año, con posibilidad de superar el tope máximo diario de nueve horas de trabajo diario efectivo, pudiéndose extender hasta un máximo de 10 horas diarias.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 9-9-2019 | CVE 2019030420 | Pàg. 12-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

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

En estos supuestos, cuando un trabajador cese en la empresa teniendo con la misma un débito de horas, éstas le podrán ser descontadas de la liquidación-finiquito a efectuar en su caso.

Artículo 33. *Bolsa de horas*

Además de lo dispuesto en el artículo anterior, con el fin de adecuar la capacidad productiva a la carga de trabajo existente en cada momento, se pacta expresamente la creación de una bolsa de horas adicional, que permita y facilite la flexibilidad interna del tiempo de trabajo a cuenta de la bolsa de horas.

Esta bolsa de horas será de un máximo anual de 150 (ciento cincuenta) horas por trabajador, individualmente considerado, y se podrá distribuir para cada trabajador de forma irregular durante el transcurso del año natural. En todo caso, de dicha bolsa de horas se llevará un control efectivo de la misma, quedando debidamente registrada.

La aplicación de la bolsa de horas atenderá a criterios de rotación, teniendo en cuenta para esta comparación a trabajadores de la misma especialidad, dentro del mismo centro de trabajo, departamento o cliente.

Para poder regular la jornada del trabajador en aplicación de la bolsa de horas, la Empresa deberá preavisar al trabajador con cinco días hábiles, como mínimo, sin perjuicio de que la empresa intentará, en la medida de lo posible realizar el preaviso al trabajador con mayor antelación, si las circunstancias lo permiten.

El disfrute de los descansos compensatorios para el cumplimiento de la jornada anual pactada se realizará dentro del año natural, en días completos o en medias jornadas, cuando los descansos se devenguen por jornadas realizadas de enero a septiembre. Cuando las jornadas se realicen de octubre a diciembre, los descansos compensatorios podrán realizarse durante el primer trimestre del año siguiente, en días completos o en medias jornadas.

Se deberá respetar en todos los casos el período de descanso estipulado por ley en el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 34. *Horas extraordinarias*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 32 del presente Convenio colectivo.

Con carácter general, el precio de la hora extraordinaria será equivalente al precio de la hora ordinaria incrementada en un 10%, salvo pacto individual de mejora. El cálculo del importe de la hora ordinaria será el resultado de dividir la suma del salario base y complementos salariales en cómputo anual , entre la jornada anual de trabajo efectivo pactada en el presente convenio.

La realización de horas extraordinarias requiere de la autorización previa por parte del superior jerárquico del trabajador o por el departamento de recursos humanos.

Si bien la realización de horas extraordinarias es de libre aceptación del trabajador, dada la naturaleza de la actividad de la empresa, los trabajadores se obligan, a realizar las horas extraordinarias necesarias para finalizar los trabajos correspondientes al servicio originariamente asignado o esperar la llegada del relevo, siempre que los trabajos estén iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo, con el límite máximo legalmente establecido.

Corresponde a la empresa la elección entre retribuirlas o compensarlas con descanso equivalente.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 9-9-2019 | CVE 2019030420 | Pàg. 13-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Capítulo VII
Vacaciones, licencias y excedencias

Artículo 35. *Vacaciones*

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio devengarán, por cada año natural de servicio, del 1 de enero al 31 de diciembre, un período de vacaciones retribuido cuya duración será de 30 días naturales y cuyo disfrute se fijará de común acuerdo entre las partes. Si el trabajador disfrutara las vacaciones antes de dicha fecha y causara baja, se le descontará de la liquidación los días de vacaciones disfrutados por exceso, de acuerdo con la proporcionalidad establecida. La retribución de vacaciones será equivalente a una mensualidad del salario.

La empresa podrá excluir del calendario de vacaciones aquellas fechas que coincidan con las de mayor actividad productiva, así como fijar el número de trabajadores que puedan simultanear su disfrute, cuando formen parte de un mismo equipo de trabajo, para garantizar el normal desarrollo de la prestación del servicio.

El trabajador debe solicitar a la empresa las fechas de disfrute de sus vacaciones al menos con dos meses de antelación al inicio de las mismas con carácter general.

No obstante lo anterior, en los casos en que el trabajador preste sus servicios en un centro/lugar de trabajo en que se produzca el cierre de las instalaciones durante el período vacacional, el descanso anual del trabajador deberá coincidir necesariamente con las fechas en que aquél se produzca.

Artículo 36. *Permisos retribuidos*

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) quince (15) días en caso de matrimonio del trabajador/a.

b) dos (2) días por el nacimiento de hijo así como en caso de 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 el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a doscientos (200) km, el plazo será de cuatro (4) días.

c) un (1) día por traslado de domicilio.

d) por el tiempo indispensable en los siguientes supuestos:

– 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 período determinado, se estará a lo que ésta 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 período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada por la 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.

– para la concurrencia a exámenes cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención del título académico o profesional oficial.

– para la renovación del permiso o carnet oficial que deba poseer el trabajador.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 9-9-2019 | CVE 2019030420 | Pàg. 14-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

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

f) previo aviso y posterior justificación, un (1) día de licencia por el matrimonio de padres, hijos, hermanos y nietos de uno u otro cónyuge.

g) para la asistencia del trabajador al médico especialista, se podrá disponer de hasta dieciocho (18) horas anuales, con un máximo de cuatro (4) horas diarias por visita médica.

A los efectos de este artículo, todas las referencias a cónyuges o matrimonio se entenderán extendidas a las parejas de hecho cuya existencia haya sido comunicada a la empresa con un preaviso mínimo de quince días naturales antes de hacerse uso del permiso de que se trate.

El día del hecho que dé lugar al permiso (hecho causante) se entenderá como el primero de los días de permiso regulados en el presente artículo.

No obstante, a excepción del permiso por matrimonio, se entenderá como primer día de disfrute del permiso, el primer día laborable inmediatamente posterior al hecho causante, en caso de que éste sea día festivo

Artículo 37. *Excedencias*

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a solicitar excedencias de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y resto de la legislación laboral. A modo ilustrativo, a continuación se recogen los principales supuestos, sin perjuicio de los que en cada momento reconozca la normativa laboral y que serán de aplicación a los trabajadores sujetos al presente convenio en los términos previstos en la misma:

1. se concederá la excedencia forzosa a los trabajadores por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

La situación en excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

2. el trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes existentes dentro de su mismo grupo profesional.

3. los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 9-9-2019 | CVE 2019030420 | Pàg. 15-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Capítulo VIII
Régimen disciplinario

Artículo 38. *Régimen disciplinario*

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la empresa de acuerdo con la regulación de faltas y sanciones que se especifica en los artículos siguientes.

2. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su índole y circunstancias que concurran, en leves, graves y muy graves.

3. La enumeración de las faltas que a continuación se señalan se hace sin una pretensión exhaustiva, por lo que podrán ser sancionadas por la empresa cualquier infracción de la normativa laboral vigente o incumplimiento contractual, aún en el caso de no estar tipificadas en el presente convenio.

Artículo 39. Faltas leves.

a) De una a tres faltas de puntualidad, en un mes, sin motivo justificado. Tiene consideración de falta de puntualidad, tanto la llegada tarde al trabajo como la salida del mismo antes de la hora establecida para ello.

b) La no comunicación, con 48 horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia o puntualidad al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.

c) El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o sin motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o de la empresa contratante, o causara daños o accidentes a sus compañeros de trabajo en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.

d) La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 9-9-2019 | CVE 2019030420 | Pàg. 16-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

e) Pequeños descuidos en la conservación del material.

f) No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.

g) La falta ocasional de aseo o limpieza personal.

h) Las faltas de respeto de escasa consideración a sus compañeros, e incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.

i)Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que realice su trabajo habitual sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.

j)Encontrarse, sin autorización, en el centro de trabajo propio o en el de la empresa contratante, fuera de la jornada laboral.

k) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen escándalo o alboroto podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

l)Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves injustificadas por tiempo superior al necesario.

m) Usar el teléfono, correo electrónico, Internet u otros medios de la empresa contratante para asuntos particulares sin la debida autorización, cuando la utilización haya sido esporádica u ocasional.

n) El incumplimiento ocasional de los procedimientos de trabajo establecidos por la empresa.

o) No fichar a la entrada o salida del trabajo, cuando estuviera un sistema de control de acceso, siempre que tal circunstancia sea ocasional.

p) No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que no se produzca una queja justificada del cliente, en cuyo caso podrá ser calificada de grave o muy grave.

Artículo 40. *Faltas graves*

a) Más de tres faltas de puntualidad, en un mes, o hasta tres cuando el retraso sea superior a 15 minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, sin motivo justificado.

b) Faltar hasta dos días al trabajo durante un mes sin causa que lo justifique.

c) No prestar la atención o diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado que pueda suponer riego o perjuicio de cierta consideración al trabajador, a la empresa, a los compañeros de trabajo o a terceros.

d) La simulación de supuestos de enfermedad, IT o accidente, así como la falsificación de partes de trabajo.

e) La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo que entrañen riesgo grave para el trabajador, para sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa o por la empresa contratante.

f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador, o entrañe el riesgo para su vida o salud o para la de sus compañeros.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 9-9-2019 | CVE 2019030420 | Pàg. 17-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

g) Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al trabajador o a sus compañeros.

h) La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

i)Realizar sin permiso trabajos particulares en la empresa o centro de trabajo propio o de la empresa contratante, así como la utilización para uso propio de herramientas de la empresa o de la empresa contratante, tanto dentro como fuera del centro de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

j)La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.

k) Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa propia o contratante a personas ajenas, sin la debida autorización para ello.

l)La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.

m) No advertir, inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones maquinaria o locales.

n) Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

o) La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

p) La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

q) Fumar fuera de las zonas habilitadas para ello.

r) El incumplimiento específico de las normas o instrucciones dadas en materia de prevención de riesgos laborales.

s) La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar, sancionándose tanto al que ficha como a este último.

t) No entregar el parte de baja oficial de enfermedad o accidente dentro de las setenta y dos horas siguientes a su emisión, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

Artículo 41. *Faltas muy graves*

a) Más de diez faltas de puntualidad, en un mes, o de veinte en seis meses, sin motivo justificado.

b) Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa o motivo que lo justifique.

c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo durante el desarrollo de su actividad laboral.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.

e) La embriaguez y la toxicomanía durante el trabajo.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 9-9-2019 | CVE 2019030420 | Pàg. 18-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

f) La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada o confidencial, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.

g) La competencia desleal.

h) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados, así como a los clientes y a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los empleados de éstas, si los hubiere.

i)El trato discriminatorio a compañeros, subordinados o superiores por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o identidad sexual, discapacidad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua.

j)Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

k) La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

l) El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

m) La disminución voluntaria y reiterada o continuada en el rendimiento normal del trabajo.

n) La desobediencia continuada o persistente.

o) Los actos desarrollados en el centro de trabajo propio o del cliente, o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.

p) La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo propia o de la contratante.

q) El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

r) La imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

s) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

t) Usar el teléfono, correo electrónico, Internet u otros medios de la empresa o de la empresa contratante para asuntos particulares sin la debida autorización, cuando la utilización haya sido reiterada y habitual.

u) Fumar en lugares prohibidos, siempre que exista riesgo grave de accidente.

v) El incumplimiento reiterado de los procedimientos de trabajo establecidos por la empresa siempre que hubieran mediado sanciones o requerimientos escritos previos por parte de la empresa.

w) No fichar a la entrada o salida del trabajo, cuando estuviera un sistema de control de acceso, siempre que tal circunstancia fuera habitual.

x) El acoso laboral, así como la utilización de expresiones atentatorias contra la dignidad de otros trabajadores de carácter xenófobo, sexual, religioso o análogos.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 9-9-2019 | CVE 2019030420 | Pàg. 19-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

y) La violación del secreto de correspondencia de cualquier tipo de documentos de la empresa o de las personas en cuyos locales o 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 contenido, hayan de estar enterados, así como hacer uso indebido de la información contenida en las bases de datos, incumpliendo lo establecido en la Ley de protección de datos.

Artículo 42. *Sanciones*

1. Por falta leve:

a) amonestación verbal.

b) amonestación escrita.

2. Por falta grave:

a) suspensión de empleo y sueldo de uno (1) a quince (15) días.

b) inhabilitación para el ascenso durante un (1) año.

3. Por falta muy grave.

a) suspensión de empleo y sueldo de dieciséis (16) días a dos (2) meses.

b) inhabilitación para el ascenso durante tres (3) años.

c) despido.

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

Artículo 43. *Prescripción*

Las faltas cometidas por los trabajadores prescribirán en los siguientes plazos:

a) faltas leves a los diez (10) días.

b) faltas graves a los veinte (20) días.

c) faltas muy graves a los sesenta (60) días.

Los días de prescripción se computarán a partir del momento en que la empresa, a través de un responsable con capacidad para sancionar, tenga conocimiento de que se ha cometido la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse producido.

Capítulo IX
Estructura salarial

Artículo 44. *Estructura salarial y conceptos*

1. La retribución de los trabajadores de la empresa estará integrada por:

a) el salario base.

b) los complementos salariales establecidos en el presente convenio.

c) las gratificaciones extraordinarias de vencimiento superior al mensual.

d) los complementos extrasalariales que puedan corresponder.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 9-9-2019 | CVE 2019030420 | Pàg. 20-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

e) en su caso, las mejoras voluntarias pactadas individualmente o unilateralmente concedidas por el empresario.

2. El pago de las retribuciones se efectuará por meses vencidos, mediante ingreso en cuenta corriente, dentro de los diez días hábiles siguientes al mes natural.

El resguardo de la transferencia suplirá la firma del trabajador en el recibo de salarios.

3. La retribución se podrá pactar por unidad de obra o unidad de tiempo.

Las retribuciones por unidad de tiempo del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio colectivo serán el resultado de dividir el salario base y los complementos salariales (en cómputo anual) entre la jornada anual de trabajo efectivo pactada en el presente Convenio.

Artículo 45. *Salario base*

El salario base es la parte de la retribución abonada a los trabajadores en función de su grupo profesional por la realización del trabajo convenido durante la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente convenio.

Artículo 46. *Complementos salariales*

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio tendrán derecho, cuando proceda o así se acuerde mediante pacto individual o colectivo, a la percepción de los complementos salariales siguientes:

a) puesto de trabajo.

Se devengará cuando así se acuerde mediante pacto individual o colectivo entre empresa y trabajador, o entre empresa y la representación legal de los trabajadores respectivamente, en virtud de las especiales características del puesto de trabajo asignado. No tendrán carácter personal ni consolidable, por lo que se suprimirá su abono cuando dejen de efectuarse las funciones o desaparezcan las condiciones que dieron lugar a su devengo.

b) plus de productividad.

Los trabajadores podrán percibir por razones de mayor productividad y/o mejor calidad del trabajo realizado, cuando así se pacte en el ámbito de cada servicio. Su percepción estará, en su caso, sujeta a las condiciones establecidas en el pacto de cada servicio contratado.

c) plus de trabajo nocturno

Salvo que el trabajo convenido sea nocturno por propia naturaleza, o se haya tenido en cuenta para la fijación del salario al ser parte de la jornada ordinaria, los trabajadores que presten jornada nocturna (entre las 22:00 horas y las 6:00 horas) tendrán derecho a percibir un complemento salarial en cuantía equivalente al 20 por 100 del salario base establecido para cada grupo profesional en el presente convenio.

d) plus personal.

Tales como aplicación de títulos, idiomas o conocimientos especiales, fruto de la garantía personal o cualquier otro de naturaleza análoga que derive de las condiciones personales del trabajador y que no haya sido valorado al ser fijado el salario base.

e) plus de festividad.

Los trabajadores percibirán en concepto de plus de festividad la cantidad del 25 por 100 de incremento del salario base de las horas que realice en día festivo.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 9-9-2019 | CVE 2019030420 | Pàg. 21-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

No se considera trabajo festivo el realizado por el personal que hubiera sido específicamente contratado para realizar servicios durante dichos festivos o cuando el trabajo en dichos días forme parte de la jornada ordinaria y regular según calendario individual del trabajador.

f) mejoras voluntarias.

El régimen de mejoras retributivas se regirá por lo prevenido en el pacto individual o en el acto de concesión unilateral de la empresa.

En todo caso, operará la compensación y absorción en los términos del artículo 26.5 del Estatuto de los trabajadores, cuando lo salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el presente convenio colectivo.

La diferencia de cuantía entre el salario bruto anual previsto en el Anexo I del presente convenio colectivo y el salario bruto anual que venían percibiendo los trabajadores hasta la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo, se incorporará en un concepto retributivo denominado «mejora voluntaria», al que será de aplicación lo previsto en el presente artículo.

Artículo 47. *Pagas extraordinarias*

Los trabajadores tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, en cuantía equivalente al 100 por 100 de una mensualidad del salario base de convenio del grupo correspondiente, de acuerdo con las tablas del presente convenio.

El abono de las pagas extraordinarias se prorrateará en doce mensualidades, salvo pacto individual.

En el caso de trabajadores que hayan ingresado en la empresa en el mismo año, los importes de las mismas serán proporcionales al tiempo de permanencia en la empresa.

Artículo 48. *Complementos extrasalariales*

Son retribuciones percibidas por el trabajador, no por el desarrollo de su actividad laboral, sino como compensación de gastos ocasionados por la ejecución del trabajo o para cubrir necesidades o situaciones de inactividad no imputables al trabajador.

Artículo 49. *Criterio de proporcionalidad de las retribuciones*

Todos los conceptos económicos presentes en este convenio serán abonados siempre en proporción a la jornada real del trabajador, siendo los importes expresados los correspondientes a un trabajador a jornada completa, con excepción de aquellos de carácter extrasalarial cuya proporcionalidad no estuviera justificada a la vista de su específica regulación.

Artículo 50. *Anticipos*

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta del salario del mes en que se solicita de hasta el noventa por ciento (90%) del importe neto del salario efectivamente generado en dicha mensualidad, no atendiéndose como tal a estos efectos las pagas extras de diciembre y julio.

Artículo 51. *Actualización salarial*

–Para los años 2020 y con efectos 1 de enero de ese año, se acuerda un incremento salarial del 0,9% sobre las tablas salariales.

–Para el año 2021 y con efectos 1 de enero de ese año, se acuerda un incremento salarial del 1% sobre las tablas salariales.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 9-9-2019 | CVE 2019030420 | Pàg. 22-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

–Para el año 2022 y con efectos 1 de enero de ese año, se acuerda un incremento salarial del 1,1% sobre las tablas salariales.

Capítulo X
Conciliación vida familiar y laboral y mejoras sociales

Artículo 51. *Lactancia*

En los supuestos de reducción de jornada por lactancia, podrá pactarse entre trabajador y empresa la acumulación de los períodos horarios a que corresponda el permiso en uno solo de catorce días naturales, para permitir el disfrute del mismo de forma acumulada.

Artículo 52. *Protección a la maternidad*

Con arreglo a lo prevenido en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de riesgos laborales, la evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de dicha ley, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo especifico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Capítulo XI
Formación profesional

Artículo 53. *Principios generales*

De conformidad con lo establecido por el art. 23 del Estatuto de los trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a que se les facilite la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente y la de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa

Artículo 54. *Objetivos*

La formación profesional buscará atender, entre otros, los siguientes objetivos:

- la adaptación al puesto de trabajo y sus modificaciones.

–la especialización dentro del propio trabajo.

–la reconversión profesional.

–la ampliación de los conocimientos de los trabajadores, aplicables a las actividades de la empresa.

Artículo 55. *Cursos*

La asistencia a cursos de formación organizados por la empresa será obligatoria cuando se desarrollen dentro de la jornada laboral o, si es fuera de ella, se compense con el mismo tiempo dentro de la jornada ordinaria.

Capítulo XII
Seguridad e higiene

Artículo 56. *Salud laboral y prevención de riesgos*

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 9-9-2019 | CVE 2019030420 | Pàg. 23-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

La empresa y los trabajadores cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y, en especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales, y sus disposiciones de desarrollo.

Artículo 57. *Información y medidas de prevención*

La empresa facilitará información sobre las características de los puestos de trabajo a desempeñar y, en su caso, sobre los riesgos tanto generales como del puesto de trabajo a los que pudieran estar expuestos.

Los trabajadores recibirán formación adecuada a las características del puesto a cubrir considerando su cualificación, experiencia y los riesgos a los que vayan a ser expuestos.

La empresa queda obligada a facilitar a los trabajadores los medios de protección personal de carácter preceptivo, adecuados a los trabajos que realizan.

Artículo 58. *Vigilancia de la salud*

La empresa garantizará la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Los reconocimientos médicos se realizarán sólo si son aceptados voluntariamente por el trabajador, salvo en los siguientes casos que serán obligatorios:

1. para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud.

2. para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa.

3. para la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad cuando se establezca así en una disposición legal.

Las medidas de vigilancia y control de la salud se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad y dignidad del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Capítulo XIII
Representación colectiva

Artículo 59. *De los representantes de los trabajadores en la empresa*

Se entenderá por representantes de los trabajadores los Delegados sindicales, los Delegados de personal o, en su caso, al Comité de empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de libertad sindical y el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 60. *Derechos y deberes*

La representación legal de los trabajadores de la empresa gozará de todos los derechos y facultades que para el ejercicio de la misma se establecen en la normativa legal reguladora vigente.

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal afectados por el presente convenio, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

a) apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 9-9-2019 | CVE 2019030420 | Pàg. 24-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

b) prioridad en la permanencia en la empresa respecto de los demás trabajadores en los supuestos de despido colectivo por causas objetivas: económicas, organizativas, tecnológicas o productivas.

c) disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, en los términos establecidos legalmente.

d) atendiendo a las distintas realidades y actividades, la representación legal de los trabajadores podrá conformar bolsas de horas sindicales, acumular y ceder en favor de cualquier representante, contando con la voluntad de los interesados.

Dicha acumulación deberá ser por meses, y las no utilizadas no podrán trasladarse a otros meses, ni por el conjunto de cargos, ni individualmente.

A tales efectos, la cesión de las horas acumuladas se deberán presentar por escrito a la empresa, con antelación a su utilización, y debidamente firmado por el cedente y la aceptación del cesionario.

e) se concretará una bolsa de horas adicional al crédito legal para las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio, atendiendo a la proporcionalidad de su representatividad, y que estará destinada a que los trabajadores designados para formar parte de la Comisión Paritaria puedan dedicar el tiempo necesario para acometer las funciones de dicho órgano en relación con el proceso de convergencia sectorial previsto en este convenio.

Con independencia de ello, dicha representación deberá colaborar con la empresa en la mejora de la productividad, la reducción del absentismo, así como en el mantenimiento de la paz social.

Capítulo XIV
Política de igualdad

Artículo 61. *Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación*

1. Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de respetar los principios de no discriminación e igualdad de trato y oportunidades por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o identidad sexual, discapacidad, afiliación o no a un sindicato, tal y como establece la legislación vigente.

Asimismo, las partes firmantes de este convenio manifiestan estar en contra de toda conducta que atente al respeto y la dignidad personal mediante la ofensa, verbal, física o sexual, por motivo de sexo, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o identidad sexual, discapacidad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

2. Los derechos establecidos en el presente convenio afectan por igual al hombre y a la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este convenio podrá ser aplicada ni interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

3. La empresa realizará esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus actuaciones, en particular la igualdad de género y la asunción equilibrada de responsabilidades familiares, y el cumplimiento de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en lo que sea de aplicación a la empresa, elaborando un plan de igualdad en los términos establecidos legalmente.

Artículo 62. *Protocolo para la prevención del acoso*

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 9-9-2019 | CVE 2019030420 | Pàg. 25-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

La dirección de la empresa y la representación de los trabajadores firmes en su empeño de mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y con la libertad de los trabajadores, se comprometen a seguir promoviendo condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral y por razón de sexo, arbitrando un procedimiento específico para su prevención y para actuar y corregir todas aquellas conductas de esta naturaleza, garantizando un ambiente de trabajo seguro.

Capítulo XV
Derecho supletorio

Artículo 63. *Derecho supletorio*

En lo no regulado por el presente Convenio Colectivo, y dada la no existencia de convenio colectivo sectorial de referencia por la actividad de la empresa, se estará a lo dispuesto en las normas legales de carácter general vigentes en cada momento.

Artículo 64. *Género neutro*

En algunas partes del texto del Convenio se ha utilizado el masculino o el femenino en singular o plural como genérico para englobar a los trabajadores y las trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de realizar una escritura en exceso compleja.

ANEXO 1

TABLAS SALARIALES Y OTRAS RETRIBUCIONES

2019

Grupo profesional	Salario base (EUR)	Paga extra julio (EUR)	Paga extra diciembre (EUR)	Total (EUR)
Grupo 1	1.326,66	1.326,66	1.326,66	18.573
Grupo 2	1.113,34	1.113,34	1.113,34	15.587
Grupo 3	1.011,25	1.011,25	1.011,25	14.158
Grupo 4	945,00	945,00	945,00	13.230
Grupo 5	900,00	900,00	900,00	12.600

2020

Grupo profesional	Salario base (EUR)	Paga extra julio (EUR)	Paga extra diciembre (EUR)	Total (EUR)
Grupo 1	1.338,60	1.338,60	1.338,60	18.740,41
Grupo 2	1.123,36	1.123,36	1.123,36	15.726,99
Grupo 3	1.020,35	1.020,35	1.020,35	14.284,96
Grupo 4	953,50	953,50	953,50	13.349,05
Grupo 5	908,10	908,10	908,10	12.713,40

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 9-9-2019 | CVE 2019030420 | Pàg. 26-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

2021

Grupo profesional	Salario base (EUR)	Paga extra julio (EUR)	Paga extra diciembre (EUR)	Total (EUR)
Grupo 1	1.351,99	1.351,99	1.351,99	18.927,82
Grupo 2	1.134,59	1.134,59	1.134,59	15.884,26
Grupo 3	1.030,56	1.030,56	1.030,56	14.427,81
Grupo 4	963,04	963,04	963,04	13.482,54
Grupo 5	917,18	917,18	917,18	12.840,53

2022

Grupo professional (EUR)	Salario base (EUR)	Paga extra julio (EUR)	Paga extra diciembre (EUR)	Total (EUR)
Grupo 1	1.366,86	1.366,86	1.366,86	19.136,02
Grupo 2	1.147,07	1.147,07	1.147,07	16.058,98
Grupo 3	1.041,89	1.041,89	1.041,89	14.586,52
Grupo 4	973,63	973,63	973,63	13.630,84
Grupo 5	927,27	927,27	927,27	12.981,78

Barcelona, 2 de juliol 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 9-9-2019 | CVE 2019030420 | Pàg. 27-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona