



RESOLUCIÓ de 25 de novembre de 2019, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Goldcar Spain, SL (centre de treball a Barcelona) per al període 01.08.2019-31.12.2021 (codi de conveni núm. 08102961012019)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Goldcar Spain, SL (centre de treball a Barcelona), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 10 de juliol de 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 Goldcar Spain, SL (centre de treball a Barcelona) per al període 01.08.2019-31.12.2021 (codi de conveni núm. 08102961012019) 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

I CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA GOLDCAR SPAIN, SLU, EN EL CENTRO DE TRABAJO DE BARCELONA.

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Partes concertantes del convenio

Otorgan el presente Convenio colectivo, reconociéndose ambas partes, mutua y recíprocamente, la interlocución y legitimidad suficiente y tan amplia como proceda en derecho, para que el mismo tenga eficacia general en el sector por la parte empresarial Goldcar Spain, SL y por la parte social la representación legal de los trabajadores de los centros de Barcelona Aeropuerto y Barcelona Base.

Artículo 2. Ámbito funcional

El presente Convenio colectivo establece y regula las normas básicas de las condiciones mínimas de trabajo de los trabajadores de la empresa Goldcar Spain, SLU y afectará al único centro de trabajo con el que la Compañía cuenta en Barcelona y que se compone de dos zonas diferenciadas: "Barcelona Aeropuerto" y "Barcelona Base".

Artículo 3. Ámbito personal

Este Convenio colectivo será de aplicación, en consecuencia, a todos los trabajadores que se encuentren adscritos al centro de trabajo de Goldcar Spain, SLU detallados en el apartado anterior.

Artículo 4. Ámbito temporal y denuncia

4.1. El presente Convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Barcelona, y su duración se establece hasta fecha 31 de diciembre de 2021.

4.2. La denuncia del presente Convenio colectivo efectuada por cualquiera de las partes deberá realizarse por escrito a través de cualquier medio o procedimiento admitido en derecho, dándose traslado a la otra parte implicada de dicha denuncia en el plazo mínimo de dos meses de antelación a la fecha de finalización de la vigencia del Convenio colectivo.

4.3. En el supuesto de no mediar denuncia por ninguna de las partes, el presente Convenio colectivo se prorrogará de año en año.

Artículo 5. Comisión Paritaria.

Se acuerda designar una Comisión Paritaria de la representación de las partes firmantes para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas en el texto del presente Convenio.

Serán funciones de la Comisión el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del Convenio.

En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del Convenio deberá intervenir preceptivamente la Comisión Paritaria con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales o ante el órgano judicial competente.

Las resoluciones de la Comisión Paritaria sobre interpretación o aplicación del Convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos regulados en la ley (función interpretativa).

Serán además funciones de la Comisión, el desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del Convenio durante su vigencia, de acuerdo con lo legalmente establecido, así como las determinadas por la letra e), del apartado 3 del artículo 85 del ET (función negociadora).

Las controversias surgidas en el seno de la Comisión Paritaria que limiten o impidan la resolución de las funciones que legal o convencionalmente tiene atribuidas o conlleven el bloqueo en la adopción de acuerdos, se someterán al Tribunal de Arbitraje Laboral de Barcelona, aplicando el Reglamento de funcionamiento de dicho Tribunal.

La Comisión estará integrada por 4 miembros, 2 designados por la parte empresarial y 2 por la parte sindical.

El domicilio de la Comisión estará en Avinguda de les Garrigues, 49, Polígono Industrial Mas Blau II, 08830 Sant Boi de Llobregat (Barcelona)

Una vez publicado el Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Barcelona, la Comisión tendrá un mes para constituirse, determinándose cuando proceda a ello el Reglamento de su funcionamiento, que será remitido a la autoridad laboral para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Barcelona.

Artículo 6. Inaplicación de las condiciones de trabajo

De conformidad a lo establecido por el apartado 3 del artículo 82 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 (en adelante ET), por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del mismo texto legal, a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio colectivo, en los términos previstos en el primero de los preceptos citados, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

En el supuesto de desacuerdo cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde que la misma fuese planteada. Si no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión paritaria, ésta no se pronunciara en el plazo indicado, o no se alcanzara acuerdo en su seno, en virtud de lo establecido en el artículo 85.3 c) ET, las partes deberán acudir al Tribunal de Arbitraje Laboral de Barcelona.

Artículo 7. Indivisibilidad del convenio y vinculación a la totalidad

El presente Convenio forma un todo orgánico e indivisible, y su aplicación práctica se hará global y conjuntamente, por lo que, en el supuesto de que la jurisdicción competente determinara la nulidad de alguna parte del mismo o se viera modificado por alguna disposición legal posterior a su entrada en vigor, deberá reconsiderarse todo su contenido, quedando mientras tanto sin efecto, salvo que tal anulación viniera dada por lo expresamente establecido en algún artículo o disposición del Convenio.

Artículo 8. Condiciones más beneficiosas

8.1. Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo o unidad indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

8.2. Todas las condiciones económicas contenidas en el presente Convenio se establecen con el carácter de mínimas, por lo que las situaciones más favorables, con respecto a lo contenido en el presente Convenio Colectivo, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas.

CAPÍTULO II. CONTRATACIÓN LABORAL

Artículo 9. Contrataciones eventuales

9.1. Esta modalidad de contratación podrá ser utilizada por la Empresa, en los casos siguientes, cuya enumeración tiene carácter enunciativo:

- a) Para atender a las circunstancias eventuales provocadas por la estacionalidad de la actividad, en concreto, en las denominadas «temporadas altas».
- b) Para atender a las circunstancias eventuales provocadas por la celebración de eventos deportivos, políticos, culturales, feriales, o de similar índole, que puedan dar lugar a una acumulación de tareas.
- c) Para atender a las circunstancias eventuales provocadas por el incremento de volumen de negocio de la actividad.

9.2. La duración máxima de las mismas podrá ser de hasta seis meses, dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan tales causas de contratación.

Artículo 10. Contrato interinidad

Esta modalidad contractual podrá ser utilizada para cubrir ausencias por vacaciones, descansos, permisos, sustitución de trabajadores con reserva de puesto de trabajo, así como cualquiera causa prevista y permitida legalmente.

Artículo 11. Contratación por temporada y trabajo fijo discontinuo

11.1. Los empresarios procederán al llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos por orden de antigüedad, dentro de cada especialidad en el puesto de trabajo y grupo profesional, interrumpiéndose sus servicios en orden inverso.

11.2. Dicho llamamiento se producirá cada vez que los servicios del trabajador sean necesarios y en el orden que vaya determinando el volumen normal de trabajo en la empresa. De igual

modo, la interrupción de la prestación de tales servicios se producirá cuando los mismos no sean necesarios para la actividad de la empresa. Dicho llamamiento deberá hacerse de forma expresa a fin de que quede constancia del mismo.

Artículo 12. Periodo de prueba

11.1. En el momento de la contratación se podrá establecer un periodo de prueba, durante el cual cualquiera de las dos partes podrá resolver el contrato de trabajo sin preaviso, ni indemnización alguna.

12.2. La duración máxima del periodo de prueba será de 6 meses para los técnicos titulados, y de 2 meses para los demás trabajadores. En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores concertados por tiempo inferior a 6 meses, la duración máxima del periodo de prueba será la siguiente: el 50 % del tiempo de duración del contrato.

Artículo 13. Ceses

13.1. Los trabajadores que, una vez superado el periodo de prueba, deseen cesar voluntariamente en las empresas, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento del empresario, por escrito, con una antelación no inferior a treinta días naturales cuando se trate de personal de jefatura y quince días para el resto de trabajadores.

13.2. El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la antelación indicada dará derecho al empresario a descontar de la liquidación salarial el importe equivalente a un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

13.3. En el supuesto de contratos temporales, el empresario deberá preavisar por escrito al trabajador la terminación de su contrato de trabajo, si éste es de duración determinada superior a un año, con al menos quince días de antelación. La falta de tal preaviso determinará que el empresario tenga que indemnizar al trabajador con un día de salario por cada día de retraso.

CAPÍTULO III. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 14. Jornada de Trabajo

14.1 La duración de la jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

14.2. Dada la naturaleza de la actividad sectorial de que se trata, que exige procesos productivos todos los días del año, los horarios de trabajo se fijarán teniendo en cuenta estas circunstancias.

14.3. Dadas las circunstancias de imprevisibilidad de la actividad del sector, normalmente sujeta a los horarios de demanda de servicios del cliente, las modificaciones de los horarios de trabajo se fijarán según criterio y necesidades objetivas del trabajo, comunicándolas, al menos, con un plazo de preaviso de cinco (5) días a los trabajadores, respetándose en cualquier caso los periodos mínimos de descanso previstos, así como el cómputo establecido de jornada.

Artículo 15. Descanso semanal

15.1. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de 48 horas ininterrumpidas.

15.2. Cuando por razones excepcionales (coincidencia de ausentes, incomparencias imprevistas al trabajo, circunstancias productivas y organizativas sobrevenidas en la actividad o similares), el trabajador no pueda disfrutar su periodo de descanso semanal, podrá optar por acumular los descansos no disfrutados, bien añadiéndolos al periodo vacacional, bien concentrándolos en otros periodos hasta 2 semanas. En este último supuesto, la fijación de los días de descanso se realizará de común acuerdo entre el trabajador y el empresario.

15.3. Entre el final de la jornada ordinaria de trabajo y el comienzo de la siguiente mediarán doce horas de descanso.

Artículo 16. Horas extraordinarias

16.1. Las horas de trabajo efectivo que rebasen el máximo legal semanal pero no superen la jornada ordinaria que en cómputo cuatrimestral corresponda, según se establece en el artículo 12 del presente Convenio, no tendrán la consideración de extraordinarias.

16.2. La realización de horas extraordinarias se compensará con tiempo equivalente de descanso. Esta compensación se hará en un plazo no superior a los dos meses siguientes a aquel en el que finalice el periodo de acumulación.

Artículo 17. Nocturnidad

A los efectos de lo dispuesto en el ET, se considerará trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. El trabajo nocturno tendrá una retribución específica incrementada en un 20 por 100 sobre el salario base, sin perjuicio de que pueda pactarse, alternativamente, su compensación con descanso equivalente.

CAPÍTULO IV. VACACIONES, PERMISOS, FESTIVOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 18. Vacaciones

18.1. Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo disfrutará por cada año natural de un período de 30 días naturales de vacaciones retribuidos, o la parte proporcional en caso de que el trabajador de que se trate no lleve un año completo al servicio de la empresa.

18.2. El inicio del periodo de vacaciones no tendrá lugar en un día de descanso semanal.

Artículo 19. Festivos

Los días señalados como festivos e inhábiles para el trabajo y que no puedan disfrutarse en las fechas fijadas debido a las particularidades que la actividad de la empresa presenta, deberán de compensarse de la siguiente forma:

- a) Acumulados a las vacaciones anuales a razón de un día por cada día festivo trabajado.
- b) Los festivos correspondientes al 25 de diciembre –Navidad- y 1 de enero –Año Nuevo- no serán acumulados a las vacaciones, serán retribuidos incrementando el salario diario en un 100%, excepto en aquellos casos en que el trabajador se encuentre en tales fechas de baja médica, vacaciones y/o cualquier otra situación de suspensión de contrato.
- c) Cuando, por extinción del contrato por cualquier causa, no puedan compensarse con descansos equivalentes en las formas antes previstas, se abonarán con la misma fórmula que el apartado anterior, esto es, incrementando el salario diario en un 100%.

Artículo 20. Permisos retribuidos

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

20.1. Quince días naturales en caso de matrimonio y uniones de hecho. Este periodo podrá ser acumulado, mediante acuerdo entre empresario y trabajador, a las vacaciones anuales.

20.2. Dos días laborables en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días laborables.

20.3. Un día laborable por traslado del domicilio habitual.

20.4. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo.

20.5. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

20.6. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 21. Excedencias

21.1. Forzosa: Dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la asignación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

21.2. El reingreso de la excedencia forzosa deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

21.3. Voluntaria: 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 ni superior 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.

21.4. En relación con la excedencia por cuidado de hijos y la excedencia por cuidado de familiares, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

21.5. En todos los supuestos, la solicitud de excedencia se dirigirá al superior inmediato con al menos un mes de antelación a la fecha prevista de inicio de disfrute.

21.6. Igualmente, en todos los supuestos, la comunicación para reintegrarse a la empresa habrá de formularse por escrito y con un mes de antelación a la fecha de término de la excedencia. El incumplimiento de estas condiciones implicará el desistimiento a la reincorporación y por consiguiente la automática extinción de la reserva del puesto y del contrato de trabajo.

CAPÍTULO V. CLASIFICACIÓN FUNCIONAL

Artículo 22. Sistema de clasificación profesional

La clasificación profesional que se indica a continuación es meramente enunciativa, y no presupone la obligación de tener provistos todos los grupos profesionales y áreas establecidas en el presente Convenio Colectivo, si las necesidades organizativas y el volumen de la actividad no lo requieren. Este sistema de clasificación profesional queda estructurado en los siguientes grupos profesionales, con las categorías profesionales que para cada grupo se indican:

Grupo I. Personal Administrativo

- Oficial Administrativo: Es el empleado que, a las órdenes de un superior, desempeña bajo su propia responsabilidad trabajos que requieran alto grado de iniciativa y perfección burocrática.

- Auxiliar Administrativo: Es el que desempeña trabajos burocráticos con elementales conocimientos teóricos y prácticos, supervisado por sus superiores.

Grupo II. Personal de Operaciones

- Jefe de Oficina Aeropuerto: Es el que organiza y coordina las operaciones de una oficina de aeropuerto, garantizando el cumplimiento de los procedimientos, para alcanzar los objetivos operativos y comerciales establecidos, y ejerce funciones de mando general. En su ámbito, se

responsabilizará de velar por el cumplimiento de las normas vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

- Coordinador de Oficina Tren: Es el que organiza y coordina las operaciones de una oficina de tren, garantizando el cumplimiento de los procedimientos, para alcanzar los objetivos operativos y comerciales establecidos, y ejerce funciones de mando general. En su ámbito, se responsabilizará de velar por el cumplimiento de las normas vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

- Jefe de Base: Es el que ejerce funciones de mando general en una base que disponga de una flota de vehículos numerosa, disponiendo los movimientos de los mismos, dirigiendo e interviniendo en todas las operaciones que se le encomienden por la empresa. En su ámbito, se responsabilizará de velar por el cumplimiento de las normas vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

- Jefe de Turno: Es el que desempeña funciones de gestión sobre un equipo de trabajo concreto, ordenando y distribuyendo el trabajo a realizar, así como participando activamente en los trabajos del equipo.

- Recepcionista: Es el trabajador encargado de toda la gestión relacionada con el alquiler de vehículos, respetando las normas y política comercial de la empresa, así como la gestión administrativa asociada al alquiler de vehículos.

En función del grado de conocimiento, resolución y autonomía, se establecerán tres niveles para la categoría de Recepcionista, optando al nivel II, al obtener un año de antigüedad en la empresa y, optando al nivel I, al obtener tres años de antigüedad en la empresa.

- Asistente de Key'nGo: Es el trabajador encargado del correcto funcionamiento del dispensador, así como de prestar la atención necesaria a los clientes, durante el proceso de recogida del vehículo reservado en dicha modalidad. Colabora y apoya al recepcionista y chequeador cuando, por motivos operativos y logísticos, es necesario.

- Chequeador: Es el trabajador encargado del chequeo, interno y externo, de los vehículos, una vez son devueltos por los clientes, así como la gestión administrativa de daños mediante los sistemas y procedimientos establecidos por la empresa. También se encarga de la atención a los clientes en el parking.

En función del grado de conocimiento, resolución y autonomía, se establecerán tres niveles para la categoría de Recepcionista, optando al nivel II, al obtener un año de antigüedad en la empresa y, optando al nivel I, al obtener tres años de antigüedad en la empresa.

- Asistente de check in y check out: Es el trabajador encargado de la recepción de los clientes, prestando la atención necesaria a los mismos con el objetivo facilitar el proceso de contratación, recogida y/o devolución de los vehículos.

Grupo III. Personal de Taller

- Técnico de Mantenimiento: Es el trabajador encargado de controlar el estado de flota, gestiona las reparaciones llevando a cabo la gestión con los talleres y participa en todas las actividades relacionadas con la matriculación y devolución de los vehículos.

- Asistente de Flota: Es el que, bajo las instrucciones del Jefe de Base, desempeña tareas administrativas y logísticas garantizando la máxima disponibilidad de la flota, colaborando en tareas de mantenimiento cuando así fuera necesario.

- Mecánico: Es el trabajador con conocimientos acreditados de mecánica que realiza trabajos de alta complejidad técnica, con total dominio de su oficio.

- Ayudante Mecánico: Es el trabajador sin conocimientos acreditados de mecánica y/o sin dominio de la especialidad que ayuda al mecánico con trabajos de complejidad media o baja.

CAPÍTULO VI. REGIMEN RETRIBUTIVO

Artículo 23. Salario Base

23.1. El personal contratado a jornada completa percibirá los salarios base mensuales, según el puesto de trabajo en el que esté clasificado, que se recogen en el anexo del presente convenio colectivo.

23.2. Los trabajadores contratados a tiempo parcial percibirán estos salarios en proporción al tiempo trabajado.

23.3. El salario base correspondiente al año 2019 se empezará a abonar una vez publicado el Convenio Colectivo en el BOGC, con efectos del día siguiente a su publicación y sin generar, por tanto, regularización de atrasos.

Artículo 24. Gratificaciones Extraordinarias

24.1. Los empresarios abonarán a los trabajadores una gratificación extraordinaria equivalente a una mensualidad de salario base durante el mes de marzo y otra de las mismas características en el mes de diciembre, cuando lleven un año prestando servicios en la fecha de vencimiento de las mismas. Cuando el trabajador lleve un tiempo inferior al año percibirá tales gratificaciones en la proporción que corresponda al tiempo trabajado.

24.2. Esas gratificaciones serán prorrateadas mensualmente.

Artículo 25. Plus de Convenio.

25.1 Los trabajadores devengarán y percibirán un plus de convenio mensual de la cuantía que más abajo se recoge, cantidad igual para todos los puestos de trabajo. Dicho plus no se devengará ni percibirá en las gratificaciones extraordinarias.

25.2. Cuando el trabajador esté contratado a tiempo parcial percibirá dicho plus proporcionalmente en función del tiempo trabajado.

25.3. Dicho plus de convenio se incrementa en los mismos porcentajes que lo hace el salario base y para cada uno de los años que restan de vigencia del Convenio colectivo, siendo los importes resultantes, los siguientes:

Año	Importe mensual (Euros)
2019	110,00
2020	111,65
2021	113,32

Artículo 26. Plus de Nivel por antigüedad

26.1. Para las categorías de recepcionista y chequeador se establecerán tres niveles retributivos en función de la adquisición de conocimientos, autonomía y capacidad de resolución.

26.2. Los trabajadores optarán al nivel II transcurrido un año de antigüedad en la empresa y al nivel I, transcurridos tres años de antigüedad en la misma.

26.3. Para acceder a un nivel superior, los conocimientos, autonomía y capacidad resolutive serán valorados por el Jefe de Oficina y los representantes de los trabajadores.

26.4. Dicho plus, de devengo mensual, no se devengará ni percibirá en las gratificaciones extraordinarias y se percibirá proporcionalmente en función del tiempo trabajado.

26.5. Dicho plus de Nivel se incrementa en los mismos porcentajes que lo hace el salario base y para cada uno de los años que restan de vigencia del Convenio colectivo, siendo los importes resultantes los siguientes:

Año	Importe nivel II (Euros)	Importe nivel I (Euros)
2019	60,00	120,00
2020	60,90	121,80
2021	61,81	123,63

Artículo 27. Mejoras voluntarias

La empresa podrá abonar, adicionalmente a los complementos establecidos en el presente Convenio, mejoras voluntarias de carácter personal a los trabajadores que se irán incrementando en función de la antigüedad del trabajador y cuyo importe (total o de manera parcial), suplirá el importe mínimo que corresponda al trabajador por el plus de antigüedad establecido en el Laudo Arbitral Nacional de Alquiler de Vehículos con o Sin Conductor, de tal manera que compensará éste último.

Artículo 28. Situaciones de Incapacidad Temporal

28.1. En caso de incapacidad laboral por enfermedad profesional o accidente de trabajo debidamente acreditado, la empresa abonará un complemento a su cargo que complementará hasta el 100 por 100 el salario fijo del trabajador, a excepción de las gratificaciones extraordinarias, desde el primer día de la baja y hasta el límite de doce meses, aunque el trabajador o trabajadora haya sido sustituido.

28.2. En caso de incapacidad laboral por enfermedad común o accidente no laboral debidamente acreditado, la empresa abonará un complemento a su cargo que complementará hasta el 100 por 100 el salario fijo del trabajador, a excepción de las gratificaciones extraordinarias, desde el cuarto día de la baja y hasta el límite de doce meses, aunque el trabajador o trabajadora haya sido sustituido.

CAPÍTULO VI. REGÍMEN DISCIPLINARIO

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

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

29.3. Faltas Leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

29.4. Se considerarán como faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta cuarenta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo e) del siguiente apartado.
- e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- j) La embriaguez no habitual en el trabajo.
- k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida
- n) Las ofensas de palabras proferidas o de obras cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.
- o) Las derivadas de lo establecido en los apartados 1, d) y e), del presente artículo.
- p) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

29.5. Se considerarán como faltas muy graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f) La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) Las derivadas de los apartados 1, d), y 2, f), l) y m) del presente artículo.
- i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- j) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- k) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- l) El acoso sexual.

m) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.

n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 30. Sanciones

30.1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

30.2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses según se trate de falta leve, grave o muy grave.

(Continúa en la página siguiente)

ANEXO.
TABLAS SALARIALES 2019, 2020 Y 2021 (*)

Categorías	Salario base mensual 2019 (*14 pagas)	Plus convenio (* 12 pagas)	Salario base mensual 2020 (* 14 pagas)	Plus convenio (* 12 pagas)	Salario base mensual 2021 (* 14 pagas)	Plus convenio (* 12 pagas)
<i>Grupo I. Personal Administrativo</i>						
Oficial Administrativo	951,43	110,00	965,70	111,65	914,84	113,32
Auxiliar Administrativo	805,71	110,00	817,80	111,65	774,73	113,32
<i>Grupo II. Personal de Operaciones</i>						
Jefe Oficina Aeropuerto	1.691,42	110,00	1.716,79	111,65	1.626,38	113,32
Coordinador Oficina Tren	1.578,57	110,00	1.602,25	111,65	1.517,87	113,32
Jefe Base	1.691,42	110,00	1.716,79	111,65	1.626,38	113,32
Jefe Turno	934,29	110,00	948,30	111,65	898,36	113,32
Recepcionista	805,71	110,00	817,80	111,65	774,73	113,32
Asistente de Key'nGo	805,71	110,00	817,80	111,65	774,73	113,32
Chequeador	848,57	110,00	861,30	111,65	815,94	113,32
Asistente de check in y check out	805,71	110,00	817,80	111,65	774,73	113,32
<i>Grupo III. Personal de Taller</i>						
Técnico de Mantenimiento	1.120,00	110,00	1.136,79	111,65	1.076,92	113,32
Asistente de Flota	951,43	110,00	965,70	111,65	914,84	113,32
Mecánico	977,14	110,00	991,80	111,65	939,56	113,32
Ayudante Mecánico	805,71	110,00	817,80	111,65	774,73	113,32

Barcelona, 25 de novembre de 2019
El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès