



RESOLUCIÓ de 10 de gener de 2020, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Serveis Integrals Linda Vista, SL per als anys 2019-2022 (codi de conveni núm. 08100612012014)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Serveis Integrals Linda Vista, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 10 d'abril 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 l'empresa Serveis Integrals Linda Vista, SL per als anys 2019-2022 (codi de conveni núm. 08100612012014) 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 SERVEIS INTEGRALS LINDA VISTA, SL, PARA LOS AÑOS 2019-2022

Capítulo I **Disposiciones generales**

Artículo 1. **Ámbito de aplicación.**

El presente Convenio colectivo establece las bases para relaciones entre la empresa Serveis Integrals Linda Vista, SL, y sus trabajadoras y trabajadores.

Artículo 2. **Ámbito territorial.**

El presente Convenio colectivo se circunscribe al ámbito territorial en el que se realice su actividad mercantil de la sociedad Serveis Integrals Linda Vista, SL.

Artículo 3. **Ámbito funcional y personal.**

El presente Convenio será de aplicación a la empresa Serveis Integrals Linda Vista, SL, y sus trabajadoras y trabajadores, dedicados conjuntamente a prestar servicios externos que se contemplan o puedan contemplarse en su objeto social, así como los propios estructurales.

Artículo 4. **Ámbito temporal.**

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2019, sea cual fuese la fecha de publicación y mantendrá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2022, quedando prorrogado íntegramente de año en año, hasta su sustitución por otro del mismo ámbito y eficacia, salvo que fuera denunciado en los mismos términos que se establecen en el artículo siguiente.

Artículo 5. **Denuncia y prórroga.**

Cualquiera de las partes podrá solicitar revisión del Convenio, formulando la denuncia del mismo por el procedimiento legalmente establecido, con dos meses de anticipación al vencimiento del plazo de su vigencia inicial, o de cualquiera de sus prórrogas, y ante la autoridad laboral competente.

Mientras duren las negociaciones de un nuevo convenio, seguirá siendo de aplicación las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo.

Artículo 6. Compensación, absorción y garantía «ad-personam».

Las condiciones contenidas en este Convenio son compensables y absorbibles respecto a las que vinieran rigiendo anteriormente, estimadas en su conjunto y cómputo anual, y por todos los conceptos y pluses que vinieran percibiendo.

Por ser condiciones mínimas las de este Convenio, se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual.

Todas las condiciones económicas pactadas, anteriormente por encima de las establecidas en el presente Convenio serán respetadas. A estos efectos se implantará la estructura salarial del presente Convenio colectivo, considerándose la diferencia hasta las anteriores condiciones económicas como complemento personal «ad-personam», tanto en las percepciones salariales como las extrasalariales e indemnizaciones y suplidos.

Artículo 7. Revisión salarial.

El presente Convenio se incrementará conforme al valor del salario mínimo interprofesional fijado cada año por el Gobierno.

Capítulo II Organización del trabajo

Artículo 8. Dirección y control de la actividad laboral.

La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio, es facultad de la dirección de la empresa, pudiendo adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por parte del/de la trabajador/a de sus obligaciones y deberes laborales.

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

Capítulo III Clasificación del personal

Artículo 9. Clasificación profesional.

Las categorías consignadas en este 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 requiere.

Artículo 10. Grupos profesionales.

a) Las categorías profesionales establecidas en el presente Convenio serán las que a continuación se indican como integrantes de cada uno de los tres grupos profesionales en que están repartidos:

Grupo 1. Personal directivo y técnico: Dicho grupo está compuesto por todos aquellos trabajadores/as que realizan funciones de planificación, organización, dirección y coordinación de las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa, así como todos aquellos trabajadores/as que necesiten una titulación específica de grado medio o superior para la realización de tareas técnicas y complejas o amplia preparación teórico-práctica.

Forman este grupo las siguientes categorías profesionales:

Personal directivo y técnico:

Director/a general.
Director/a administrativo.
Director/a de personal.
Titulado/a grado superior.
Titulado/a grado medio.
Jefe/a de 1ª administrativo.
Jefe/a de 2ª administrativo.

Grupo 2. Forman este grupo todos aquellos trabajadores y trabajadoras que realicen tareas consistentes en la ejecución de operaciones que requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa, así como trabajos de ejecución autónoma que exijan iniciativa por parte de los/las trabajadores/as encargados de su ejecución. También estarán englobados en este grupo todos los/las trabajadores/as que realicen funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Las categorías profesionales que forman este grupo son:

Mandos intermedios:

Jefe/a general de servicios.
Jefe/a de servicios.
Jefe/a de equipo.
Controlador/a de capataces.
Jefe/a de tráfico.
Gobernante/a.
Inspector/a.
Subgobernante/a. Coordinador/a.
Supervisor/a.

Personal administrativo:

Administrativo/a oficial de primera.
Administrativo/a oficial de segunda.
Administrativo/a auxiliar.
Grabador/a de datos.
Telefonista recepcionista.

Grupo 3. Forman este grupo todos los trabajadores y las trabajadoras que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones específicas claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan formación específica, así como todos los trabajadores y las trabajadoras que realicen tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

Las categorías profesionales que forman este grupo son:

Oficios varios servicios externos:

Ofic. 1ª Oficios varios
Ofic. 2ª Ofic. varios
Ofic. 3ª Ofic. varios
Ayudante Ofic.varios
Capataz/a
Ordenanza
Celador/a
Conserje
Portero/a
Controlador/a
Subalterno/a
Aux. mercancías
Mozo/a
Peón
Peón carga/descarg
Mozo carga/descarg
Mozo/a almacén
Carretillero/a
Peón/Operador/a
Repartidor/a
Mensajero/a
Chófer
Chófer turismo
Azafato/a
Dependiente/a
Reponedor/a
Aprovisionador/a
Promotor/a
Auxiliar de caja
Cobrador/a
Cajero/a
Lector/a contador
Encuestador/a
Auxiliar de taller
Aux. mantenimiento
Ayudante estamp.
Montador/a
Cristalero/a
Envasador/a
Limpiador/a
Empleado/a doméstico
Jardinero/a
Encajador/a con/sin experien.
Marcador/a
Ayudante

b) El/la trabajador/a que realice funciones de superior categoría durante seis meses en un año u ocho meses en dos años, se le deberá reconocer la categoría que estaba supliendo con el consiguiente aumento de sueldo.

c) Para todo tipo de ascensos o promoción interna se tendrán en cuenta, por orden de importancia, los siguientes aspectos:

1. Las aptitudes para el puesto.
2. La antigüedad a la empresa.
3. El comportamiento del/de la trabajador/a y la ausencia o amonestaciones en el último año.

Capítulo IV Contratos de trabajo. Duración, prueba, finalización y traslados

Artículo 11. Clasificación según la duración del contrato.

En función de su duración, los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido, por duración determinada y por cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizada por la legislación vigente.

A) Personal con contrato de duración determinada:

1. Será personal contratado por obra o servicio determinado aquel cuya misión consista en atender a la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la empresa, al gozar de autonomía y sustantividad propia, considerándose expresamente obra o servicio determinado la contratación realizada para cualquier servicio concreto, en aplicación de la autonomía de la voluntad de las partes que consagra el artículo 15.1.a) del Estatuto de los trabajadores.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas: Cuando finalice la obra servicio. Cuando el cliente resuelve el contrato de arrendamiento de servicio, cualquiera que sea la causa. Cuando el contrato de arrendamiento de servicios se resuelva parcialmente por el cliente, se producirá automáticamente una extinción parcial, equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio.

2. Será personal eventual aquel que haya sido contratado por la empresa con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, dichos contratos podrán tener una duración máxima de 6 meses dentro de un periodo de 12 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas; en caso de que se concierte por un plazo inferior a seis meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración del contrato pueda exceder del límite máximo.

3. Será personal interino aquel que se contrate para sustituir a otro de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo, durante su ausencia por incapacidad laboral transitoria, vacaciones, supuesto de excedencia especial del artículo 28 de este Convenio, cumplimiento de sanciones, etc.

b) Contratos indefinidos:

Será fijo en plantilla:

- a) El personal contratado por tiempo indefinido, una vez haya superado el periodo de prueba.
- b) El personal eventual cuya relación contractual supere los topes de los distintos tipos de contratos temporales, de conformidad con lo establecido en el presente Convenio colectivo.
- c) El personal que, contratado para servicios determinados, siguiera prestando servicios en la empresa, terminados aquellos.
- d) El personal interino que, una vez reincorporado al servicio el sustituido, siga prestando servicios de carácter permanente no interino en la empresa.
- e) Todo el personal que sea contratado para funciones de carácter habitual y permanente que no haya sido contratado como eventual, interino, para servicio determinado o temporal.

Artículo 12. Periodo de prueba.

El ingreso se entenderá provisional siempre que se concierte por escrito, hasta que no se haya cumplido el periodo de prueba, que para cada grupo de personal se detalla a continuación:

Personal directivo y titulado: seis meses.

Personal administrativo: dos meses.

Mandos intermedios: tres meses.
Personal operativo: dos meses.
Oficios varios externos: dos meses.

Durante este periodo tanto la empresa como los/las trabajadores/as podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización.

En cualquier caso, el/la trabajador/a durante el periodo de prueba percibirá como mínimo la remuneración correspondiente a la categoría profesional para la que fue contratado.

Artículo 13. Cese.

El cese de los trabajadores/as 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 obra o servicio y lo previsto en el artículo 13 de este convenio.

El trabajador/a 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: dos meses.
Grupo II: un mes.
Grupo III: quince días.

La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida de los salarios correspondientes al periodo dejado de preavisar, sin la cantidad correspondiente a las partes proporcionales de pagas extras de dicho periodo. El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la empresa vendrá obligada a suscribir el acuse de recibo.

La falta de preaviso por parte de la empresa en casos de finalización del contrato, de quince días, según prevé la legislación vigente, dará lugar a la indemnización correspondiente o a la parte proporcional si el preaviso se hubiera efectuado en periodo inferior al previsto.

En el momento de causar baja, el trabajador/a no hubiese devuelto a la empresa los útiles, prendas de trabajo, documentos, etc., que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquella, se condicionará a tal entrega el abono de su liquidación.

Artículo 14. Lugar de trabajo y flexibilidad horaria.

La dirección de la empresa podrá desplazar temporalmente a sus trabajadores/as a un lugar distinto de su centro habitual de trabajo incluso en el supuesto de ser destinado temporalmente a prestar servicios en los domicilios de los clientes de las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio.

Cuando se trate de centros de trabajo ubicados dentro de la misma localidad o no representen mayor tiempo de desplazamiento, la empresa podrá variar de centro de trabajo al trabajador/a, avisando con un plazo mínimo de 48 horas.

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 aquel una macroconcentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos, siempre que estén comunicados por medios de transporte colectivo. Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los productores de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.

Con un preaviso mínimo de 10 días, las empresas, por razones imprevistas y justificadas, podrán aumentar la jornada hasta dos horas diarias durante un máximo de 50 días al año y disminuirla, en compensación, en los mismos límites y por el mismo tiempo.

Igualmente podrá efectuar los cambios de horario que estime necesarios, respecto a la jornada pactada en el presente Convenio colectivo, con el debido conocimiento de los representantes de los trabajadores/as. Cuando se trate de un cambio que tenga consideración de modificación sustancial de condiciones de trabajo, el procedimiento a seguir será el establecido en el artículo 41 del estatuto de los trabajadores.

Artículo 15. Destacamentos.

Se entenderá por destacamento el cambio temporal de residencia de un trabajador/a a una población situada fuera de la localidad, para atender trabajos encomendados por la empresa. El destacamento no podrá durar más de tres meses, procurándose escoger para el mismo al personal que resulte menos perjudicado, prefiriéndose en primer lugar a los que hayan solicitado la realización del destacamento, si reune la capacidad suficiente para desempeñar las tareas del mismo. El personal destacado tendrá derecho al percibo de los salarios dietas y gastos de viaje que por su categoría le corresponda hasta su finalización o conversión en traslado por necesidades del servicio.

Artículo 16. Desplazamientos.

El personal que salga de su residencia por causa del servicio desplazándose fuera de su localidad tendrá derecho a que se le abone, además, el importe del billete en medio de transporte idóneo. Si el desplazamiento se realizase en un vehículo particular del trabajador, se abonará 0,22 EUR el kilómetro.

Artículo 17. Importe de las dietas.

El importe de las dietas acordadas en este convenio colectivo será:

9,44 EUR cuando el trabajador/a tenga que hacer una comida fuera de su localidad.
18,89 EUR cuando el trabajador/a tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad. 37,80 EUR cuando el trabajador/a tenga que pernoctar y desayunar.
56,70 EUR cuando el trabajador/a tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas.

Estos conceptos serán revisados en la misma proporción que las tablas salariales.

Artículo 18. Traslados.

Los traslados del personal serán aquellos desplazamientos fuera de la localidad de origen que impliquen cambio de residencia, y podrán ser determinados por alguna de las siguientes causas:

1. Petición del trabajador/a.
2. Mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador/a.
3. Por necesidades del servicio, previo informe de la representación de los trabajadores/as.

El traslado no dará derecho a dietas.

En los traslados por necesidades del servicio las empresas habrán de demostrar la urgencia de las necesidades y tendrán en cuenta las circunstancias personales, familiares y sociales de los trabajadores/as.

En caso de oposición al traslado por parte del trabajador/a, el traslado deberá autorizarlo la jurisdicción social. El traslado por tal motivo dará derecho al abono de los 'gastos de viaje de traslado' y de los familiares que con él/ella convivan, el transporte gratuito del mobiliario y enseres y a una indemnización equivalente a dos mensualidades de salario real.

El destacamento que supere en duración el periodo de tres meses, en la misma población, se considerará como traslado por necesidades del servicio.

Capítulo V Jornada de trabajo

Artículo 19. Jornada de trabajo.

La jornada laboral será de 1.826 horas de trabajo efectivo de lunes a domingo en cómputo anual, a razón de 166 horas por mes.

De conformidad con lo previsto en los apartados 2 y 3 del artículo 34 del Estatuto de los trabajadores, la distribución de la jornada será de distribución irregular a lo largo del año cuando la organización así lo requiera.

Con pleno respeto a la duración máxima de la jornada, los descansos mínimos entre ellas y los descansos semanales previstos en la normativa laboral, la duración de la jornada vendrá determinada por el trabajo asignado al trabajador/a.

El horario de trabajo se adaptará a los trabajos asignados en cada momento a la persona trabajadora, pudiendo ser continuado (de mañana, tarde o noche) o partido. Se entenderá por jornada partida la que el trabajador/a realice por partes, es decir siempre que desde una de las partes hasta el principio de la siguiente haya una hora o más de descanso.

Excepto cuando la persona trabajadora sea contratada para la realización de una obra o servicio determinado podrá adscribirse, de acuerdo con las necesidades de la empresa, a cualquiera de los lugares de la misma localidad o distinta en los términos establecidos en el artículo 17 del convenio.

El descanso semanal podrá disfrutarse, de acuerdo con las necesidades del servicio, cualquier día de la semana.

Su coincidencia con el fin de semana se efectuará, cuando sea posible, de forma rotativa entre los componentes de un mismo servicio.

Cuando, como consecuencia de la distribución irregular de la jornada, en el periodo de un mes, se trabajen menos horas de las establecidas, se compensará con el exceso de horas realizadas en los 9 meses posteriores.

Es facultad de la empresa establecer el horario del personal, organizar los turnos y relevos y modificar los mismos cuando las circunstancias productivas, organizativas o de cualquier otra naturaleza así lo exijan o aconsejen, con respeto a la legislación laboral vigente.

Se entenderá como trabajo nocturno el que se realice entre las veintidós horas y las seis horas.

Entre la jornada terminada y el inicio de la siguiente deberá mediar un mínimo de doce horas.

Artículo 20. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en este Convenio colectivo.

El valor asignado a las horas extraordinarias será el precio de la hora normal. De conformidad con lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los trabajadores, ambas partes pactan que la empresa podrá compensar las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

Si bien la realización de horas extraordinarias es de libre aceptación del trabajador/a, cuando se inicie un servicio de control o de conducción, deberá proseguir hasta su conclusión o la llegada del relevo. El periodo de tiempo que exceda de la jornada ordinaria se abonará como horas extraordinarias, o se compensará con las jornadas posteriores en un plazo máximo de 15 días.

Artículo 21. Horas nocturnas.

Tendrán consideración de horas nocturnas las efectuadas entre las 22 y las 6 horas. En ningún caso el abono por este concepto podrá suponer más de la totalidad de la jornada ordinaria a realizar. Se acuerda la compensación de este trabajo por descansos o su abono mediante un plus de 1.00 EUR por hora nocturna realizada, dentro de la jornada ordinaria, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Artículo 22. Festivos.

Se disfrutarán los correspondientes legalmente al municipio en que se radique cada centro de prestación de servicios. El descanso semanal será de día y medio ininterrumpido, y se disfrutará en el día de la semana que por cuadrante o necesidades de la prestación de servicios corresponda.

Festivos intersemanales: Los festivos intersemanales se deberán trabajar siempre que exista un servicio a cubrir, todo ello sin perjuicio de que, en cómputo mensual o anual, deba de compensarse económicamente o con disfrute de vacaciones el exceso de horas trabajadas.

Capítulo VI **Vacaciones, licencias y excedencias**

Artículo 23. Vacaciones.

Todos los trabajadores/as disfrutarán de unas vacaciones retribuidas, con arreglo a las condiciones siguientes:

1. Tendrán una duración de treinta días naturales para todo el personal de la empresa que lleve un año al servicio de la misma o su parte proporcional al tiempo trabajado en caso de ser inferior. El periodo de cómputo será del 1 de enero al 31 de diciembre, debiendo a esta fecha estar disfrutadas, a excepción de lo dispuesto en la disposición final 1.4 de la Ley 3/2012, incluso en la parte proporcional que pudiera corresponder en caso de no constar con la antigüedad en la empresa de un año.

2. El período vacacional se determinará de acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores, debiéndose fijar el cuadro de vacaciones antes del día 31 de marzo de cada año y, con carácter general, con antelación de dos meses al inicio del período anual de vacaciones.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

3. Cuando un trabajador/a cese en el servicio durante el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la imputación en metálico de las vacaciones en razón al tiempo trabajado.

La retribución de vacaciones será una mensualidad del salario total de la tabla y por los mismos conceptos.

Artículo 24. Licencias de representantes de los trabajadores/as.

Para quienes ostenten cargos de representación de los trabajadores/as, se estará a lo dispuesto en las leyes vigentes.

A petición escrita de los comités de empresa o delegados de personal, podrán acumularse las horas de los representantes de los trabajadores/as que así lo deseen, en uno o varios de ellos, sin rebasar el tope legal.

Artículo 25.

En el ejercicio de sus funciones y dadas las especiales circunstancias de la prestación de los servicios en esta actividad y las dificultades que comporta la sustitución del personal en sus puestos de trabajo, los representantes de los trabajadores/as para el ejercicio de sus funciones como tales, deberá notificar sus ausencias a sus superiores con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas. Notificada la ausencia cumpliendo los anteriores requisitos, las empresas, dentro de los límites pactados en este convenio, vendrán obligadas a conceder el permiso oportuno.

Artículo 26. Licencias.

Los trabajadores/as regidos por este Convenio colectivo tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de la retribución, en los supuestos establecidos en el artículo 37 del estatuto de los trabajadores y en concreto con la duración que a continuación se indica, en días naturales:

- a) Matrimonio del trabajador/a: Quince días.
- b) Durante dos días laborales, que podrán ampliarse hasta cuatro máximo, cuando el trabajador/a necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge.
- c) Durante un día por traslado de domicilio.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de acuerdo con la legislación que al efecto hubiere, incluyéndose en este tiempo el que corresponda al invertido en denuncias derivadas del cumplimiento del servicio.
- e) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por el estatuto de los trabajadores.
- f) Por el matrimonio de padres, hijos, hermanos y nietos de uno u otro cónyuge, y previa justificación, tendrán derecho a un día de licencia para asistir a la boda, ampliable a tres días por desplazamiento.
- g) Por bautizo de un hijo o nieto tendrá derecho a un día para asistir al bautizo.
- h) Durante un día al año por asuntos propios. Dicha licencia la tendrán todos aquellos trabajadores/as que, contando con una antigüedad mínima de un año en la empresa, lo notifiquen con una antelación mínima de una semana, no pudiendo coincidir, salvo acuerdo expreso con la empresa, en puentes o vísperas de festivos.
- i) Durante un total de catorce horas anuales para la asistencia de una visita para médico especialista, con un máximo de dos horas diarias por visita médica.

Artículo 27. Excedencias.

A) Forzosa: En ésta se suspende el contrato de trabajo y se exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, sin embargo, dará derecho a la conservación del

puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia (artículo 46.1 del estatuto de los trabajadores).

Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

B) Voluntaria: Tendrá derecho a solicitarla cualquier trabajador/a con una antigüedad en la empresa de un año. La duración podrá ser entre los cuatro meses y los cinco años, y hasta que no hayan transcurrido cuatro años desde su incorporación al término de la misma la empresa no podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a.

Al nacimiento o adopción de un hijo y por un periodo no superior a tres años para atender a su cuidado, los trabajadores/as tienen derecho a una excedencia, conforme a lo preceptuado en el artículo 46.3 del Estatuto de los trabajadores.

Los hijos sucesivos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen en la empresa, por razones de funcionamiento de la empresa, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo.

C) Cargos sindicales o políticos: A los trabajadores/as que accedan a estos cargos y no puedan compatibilizar el ejercicio de los mismos con su trabajo en la empresa, se les concederá excedencia forzosa, sin derecho a percibir retribución alguna, computándose a efectos de antigüedad el tiempo de duración de la misma.

Cuando finalice la causa que originó la excedencia, el trabajador/a volverá a ocupar su puesto de trabajo en la empresa, avisando con un mes de antelación su reincorporación a la misma.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho al disfrute de los permisos, excedencias, etc., previstos en el artículo 9 de la Ley orgánica de Libertad Sindical.

Capítulo VII Seguridad e higiene, ropa de trabajo

Artículo 28. Seguridad e higiene.

Se observarán las normas para seguridad e higiene en el trabajo contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, así como las disposiciones que la desarrollan.

Artículo 29. Ropa de trabajo.

Las empresas facilitarán a sus trabajadores/as la ropa de trabajo adecuada para el desempeño de su tarea, cuyo uso será obligatorio, excepto cuando no sea necesaria por las características del servicio, obligándose estos a mantenerlo en perfecto estado de conservación, ya ofrecer una buena imagen tanto con este como con la suya propia.

Al ingreso en la empresa se entregará el equipo necesario para el desempeño de sus funciones, el que se renovará a medida que se vaya deteriorando.

Artículo 30. Medios de protección.

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

Artículo 31. Vigilancia de la salud.

Conforme a lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de riesgos laborales, las empresas garantizarán a sus trabajadores/as la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Los reconocimientos médicos serán de carácter voluntario sin menoscabo de la realización de otros reconocimientos, con carácter obligatorio, y previo informe de los representantes de los trabajadores/as, cuando existan disposiciones legales específicas, o cuando estos sean necesarios para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores/as, o para verificar si el estado de salud del trabajador/a puede constituir un peligro para el mismo/a, para los demás trabajadores y trabajadoras, o para otras personas, y cuando el trabajador/a se reincorpore a su puesto de trabajo tras ausencia prolongada por motivo de salud.

En razón de los servicios a prestar, cuando se aprecien comportamientos extraños de carácter psíquico y/o farmacológico, de especial intensidad y habitualidad, la empresa, por propia iniciativa, a instancia de la persona interesada, o a la de la representación de los trabajadores y trabajadoras, pondrá los medios necesarios para que aquél o aquella sea sometido/a a reconocimiento médico especial y específico, que contribuya a poder diagnosticar las causas y efectos y facilitar el tratamiento adecuado, obligándose al trabajador/a a colaborar con el equipo médico facultativo para cuantos reconocimientos, análisis y tratamientos sean necesarios.

Capítulo VIII Faltas y sanciones

Artículo 32. Faltas de personal

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores/as se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencias e intenciones, en leves, graves y muy graves.

En la aplicación de las sanciones se tendrá en cuenta y valorarán las circunstancias personales del trabajador/a, su nivel cultural, trascendencia del daño, grado de reiteración o reincidencia.

Artículo 33. Faltas leves.

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

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

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

4. los descuidos y distracciones en la realización de trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas e instalaciones propias de los clientes.

Cuando el incumplimiento de la anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave.

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

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

7. La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes y equipos de manera ocasional.
8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.
9. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
10. Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios peculiares de otro trabajador/a, cuando el caso no constituya falta grave.

Artículo 34. Faltas graves.

1. El cometer dos faltas leves en el periodo de un trimestre, excepto en la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.
2. Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el periodo de un mes, superior a los diez minutos, o hasta cuatro faltas superiores a quince minutos cada una de ellas.
3. La falta de asistencia al trabajo de un día en el periodo de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resultas de la ausencia se causare grave perjuicio a la empresa.
4. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros/as, mandos o público; si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros/as de trabajo o público, se reputará de muy grave.
5. La suplantación de la personalidad de un compañero/a al fichar o firmar, sancionándose tanto al que ficha como otro, como a ese último.
6. La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia y desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del servicio.
7. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
8. El empleo de tiempo, uniformes, materiales, útiles o máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.
9. El hacer desaparecer uniformes y sellos, tanto de la empresa como de los clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable. Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deben tener, sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que, por su gravedad o trascendencia, merezcan especial correctivo. Si las mismas tuvieran especial relevancia, tendrán consideración de muy grave.
10. Retirada de carné de conducir por parte de la autoridad por un plazo inferior a 6 meses.

Artículo 35. Faltas muy graves.

1. La reincidencia en comisión de falta grave en el periodo de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.
2. Más de doce faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en el periodo de seis meses o treinta en un año, aunque hayan, sido sancionadas independientemente.
3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el periodo de un mes, más de seis en el periodo de cuatro meses o más de doce en el periodo de un año.

4. La falsedad, deslealtad, fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo tanto a compañeros/as de trabajo como de la empresa o a terceros como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.
5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, productos, etc., tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.
6. El realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad laboral transitoria, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.
7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros.
8. La embriaguez probada dentro de su jornada laboral.
9. La violación del secreto de correspondencia o documentos de la empresa o de las personas en cuyos locales e instalaciones se realice la prestación de los servicios, y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por la misión de su cometido, hayan de estar enterados.
10. Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros/as, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los empleados de estas, si los hubiere, además de seguir conductas de contenido xenófobo, sexista y racista.
11. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las leyes penales.
12. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tornado posesión de los mismos y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.
13. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.
14. Originar riñas y pendencias en sus compañeros/as de trabajo o con las personas o los empleados para los que presten sus servicios.
15. La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa, durante la jornada laboral.
16. El abuso de autoridad.
17. La competencia ilícita por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.
18. Entregarse a juegos y distracciones graves, todo ello durante y dentro de la jornada de trabajo.
19. Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.
20. La imprudencia o negligencia inexcusable en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para compañeros/as o personal y público, o peligro de averías para las instalaciones, así como el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave o produzcan daños a la empresa.

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

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

Artículo 36. Sanciones.

1. Por falta leve:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita.

2. Por falta grave:

- a) Amonestación pública.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
- c) Inhabilitación para el ascenso durante un año.

3. Por falta muy grave.

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.
- b) Inhabilitación para el ascenso durante tres años.
- c) Despido.

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

Artículo 37. Prescripción.

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

Artículo 38. Obligación de no concurrencia y de permanencia.

El personal se obliga a no efectuar, por cuenta propia o de otras empresas, los trabajos específicos que constituyen el objeto de la actividad de tales empresas, considerándose concurrencia desleal y trasgresión de la buena fe contractual el incumplimiento de este deber.

En el caso de que el trabajador/a haya recibido una especialización profesional con cargo a la empresa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 21.4 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta un periodo mínimo de permanencia no inferior a dos años; en caso de que se abandone la empresa antes de ese plazo, esta tendrá derecho a una indemnización por daños y perjuicios, que se descontará directamente de la liquidación de haberes, si con ello se cubriese la citada indemnización.

Capítulo IX Salario

Artículo 39. Anticipos.

El/la trabajador/a tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado sin que pueda exceder del 90 por 100 del importe del salario generado, no atendándose como tal a estos efectos las pagas extras de diciembre y julio.

Artículo 40. Retribuciones.

La retribución se podrá pactar por unidad de obra o unidad de tiempo. El salario por unidad de obra podrá ser impuesto por la empresa sin que suponga merma de los derechos de los trabajadores/as.

Las retribuciones por unidad de tiempo del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo, y corresponden a la jornada normal a la que se refiere el artículo 22 del presente Convenio.

1. El pago de las retribuciones se efectuará por meses vencidos, mediante cheque o ingreso en cuenta corriente dentro de los cinco días siguientes al mes natural.
2. En el supuesto de ingreso en cuenta, el resguardo de la transferencia podrá suplir la firma del trabajador/a en el recibo de salarios, si así interesa a la empresa.

La estructura salarial que pasarán a tener las retribuciones desde la entrada en vigor del presente convenio será la siguiente:

- a) Sueldo base.
- b) Complementos
 1. Complemento salarial
 2. Complementos de puesto de trabajo
 - 1.1. Plus funcional
 - 1.2. En razón a la calidad o cantidad de trabajo realizado
- c) De vencimiento superior al mes: gratificación de Navidad y gratificación de verano.

Artículo 41. Estructura salarial.

a) Sueldo base: Se entenderá por sueldo base la retribución correspondiente en cada una de las categorías profesionales a una actividad normal, durante la jornada de trabajo fijada en este convenio.

b) Complementos

1. Complemento salarial: se abonará a los trabajadores/as de la categoría profesional a los cuales se le hace figurar en el anexo del presente convenio.

2. De puesto de trabajo: retribuyen las características del puesto de trabajo o la forma de realizar la actividad profesional

2.1.1. Plus funcional: Este plus se establece en función de una mayor eficacia en el trabajo y experiencia a cambio de responsabilidad. En todo caso se respetarán las condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores/as.

2.1.2. En razón a la calidad o cantidad de trabajo realizado: Este plus retribuye una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, vaya o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento.

c) Complementos de vencimiento superior al mes:

1. Gratificación de verano y Navidad: El personal al servicio de las empresas afectadas por el presente convenio percibirá dos gratificaciones extraordinarias que se abonarán los días 15 de julio y 15 de diciembre de cada año. El importe de cada una de estas gratificaciones será de una mensualidad del salario base correspondiente a cada categoría.

Las referidas pagas extraordinarias se devengarán anualmente por los siguientes periodos de tiempo: Julio: Del 1 de julio al 30 de junio. Navidad: Del 1 de enero al 31 de diciembre.

No obstante, lo anterior, la empresa podrá prorratear mensualmente uno o dos de estos pagos extraordinarios.

Artículo 42. Formación.

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del IV Acuerdo Nacional de Formación publicado en el "BOE" de 27 de marzo de 2006, declarando que este desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente convenio colectivo.

Queda facultada la comisión mixta o paritaria para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias y conducentes a la aplicación de dicho acuerdo.

El personal operativo de esta empresa vendrá obligado a asistir a los cursos, prácticas de adiestramiento, entrenamientos y demás actividades formativas de carácter profesional que estipule la legislación vigente o lo aconsejen las circunstancias del mercado, y ello dentro de la jornada laboral.

Cuando se efectúe actividad formativa obligatoria, fuera de la jornada laboral, las horas empleadas en ella serán abonadas al/la trabajador/a en la cuantía establecida en el referido II Acuerdo de Formación Continua.

La empresa que, en virtud del referido acuerdo se someta al procedimiento establecido, deberá informar a los representantes de los trabajadores/as de los planes de formación profesional a realizar, bajo el objetivo general de la mejor adaptación de la empresa a las circunstancias de mercado.

Artículo 43. Retirada del carné de conducir.

En el caso de retirada del carné de conducir a un trabajador/a de la empresa por una infracción realizada dentro de la jornada laboral y por un periodo de tiempo inferior a 6 meses, la empresa, dentro de sus posibilidades y vacantes existentes, destinará al/la trabajador/a a otro servicio de categoría similar, debiendo de abonar al/la trabajador/a el mismo salario que venía percibiendo con anterioridad a la sanción. Una vez cumplida la sanción de retirada de carné, el/la trabajador/a se reincorporará a su anterior puesto de trabajo.

Lo anteriormente indicado es sin perjuicio de la posibilidad por parte de la empresa de poder sancionar al/la trabajador/a si así lo considera oportuno.

Artículo 44. Descuelgue del Convenio.

La empresa, en caso de pérdidas económicas durante el ejercicio anterior, podrá descolgarse del Convenio y por ello proceder a la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en este Convenio, para lo cual deberá de seguir el procedimiento establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores.

Cuando concurren las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, definidas en el Estatuto de los trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del mismo cuerpo legal por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los trabajadores, o norma que lo sustituya, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la seguridad social.

El período de consultas tendrá una duración no superior a 15 días naturales, estableciéndose el mismo con el objeto de llegar a un acuerdo, que requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de los trabajadores, todo ello de acuerdo con lo regulado en el artículo 41.4 del vigente Estatuto de los trabajadores.

Al inicio del proceso la empresa deberá entregar a la representación de los trabajadores los documentos objetivos que acrediten la realidad de la causa expresada, así como cualquier otro documento que considere oportuno, reservándose la representación de los trabajadores la facultad de solicitar la documentación e información adicional que estime pertinente. En el supuesto de basarse en una causa económica, deberán adjuntarse, en todo caso, las cuentas anuales del último ejercicio cerrado si éstas ya hubieran sido formuladas o aprobadas, junto con el correspondiente informe de auditoría, o, si no se hubiera cumplido el periodo legal establecido para realizar dichos trámites, unas cuentas anuales provisionales del último ejercicio finalizado confeccionadas en los términos que exige la legislación vigente como si de las a formular y/o aprobar se tratase, firmadas por un representante legal de la empresa, y, en todo caso, unas cuentas anuales provisionales de cierre del ejercicio que esté en curso al inicio del período de consultas.

La representación de los trabajadores, constatadas las circunstancias objetivas concurrentes aducidas, podrá manifestar su conformidad, que requerirá el acuerdo de la mayoría de la misma dentro del plazo máximo indicado de 15 días.

El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en Convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa.

El acuerdo podrá contener la creación de una Comisión Paritaria de seguimiento de la inaplicación formada por la representación de los trabajadores y la empresa a la que esta deberá informar, al menos con carácter semestral, acerca del impacto de la medida de inaplicación en la evolución de la empresa, en relación con las causas alegadas. Esta Comisión, a la vista de la información proporcionada y si se dan las circunstancias para ello, podrá acordar la finalización anticipada de la inaplicación.

En el caso de que se acuerde la creación de dicha Comisión Paritaria de seguimiento de la inaplicación, en el plazo de cinco días desde la fecha del acuerdo o de la celebración de las reuniones de dicha Comisión, la empresa deberá remitir a la Comisión Paritaria del Convenio colectivo copia del acuerdo y de las actas de la Comisión de Seguimiento.

En caso de desacuerdo, la discrepancia podrá ser sometida por cualquiera de las partes a la Comisión Paritaria Nacional del Convenio en el plazo de los diez días siguientes a haberse producido el mismo, acompañando la documentación unida al expediente, pudiendo esta recabar la documentación complementaria que estime oportuna y, una vez recibida ésta, se pronunciará en un plazo máximo de siete días naturales debiendo de tomar el acuerdo por mayoría de sus miembros, presentes o representados, aprobando la decisión empresarial cuando concurren las causas alegadas por la empresa o desaprobándola en caso contrario. En caso de desacuerdo, las partes deberán someterse al procedimiento previsto en los dos últimos párrafos del artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la citada Comisión Paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 82.3 y 83 del Estatuto de los trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado.

Artículo 45. Comisión Paritaria.

La dirección de la empresa y la representación de los trabajadores acuerdan la constitución de una Comisión Paritaria, cuya función será la de interpretación de este Convenio y la resolución de los problemas que se puedan plantear por vacíos normativos.

La Comisión Paritaria entenderá obligatoriamente y como trámite previo, de cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes signatarias, sobre cuestiones de interpretación de este Convenio, sin perjuicio de que, conocido el dictamen de la Comisión Paritaria, se puedan utilizar las vías administrativas y jurisdiccionales que corresponda.

45.1. Las funciones de la Comisión Paritaria serán:

- a) Las de mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos.
- b) Las de interpretación y aplicación de lo pactado.
- c) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

45.2. Los acuerdos que adopte la Comisión Paritaria en cuestiones de interés general para los trabajadores de la empresa Serveis Integrals Linda Vista, SL se considerarán parte del presente Convenio colectivo y tendrán su misma eficacia obligatoria y carácter vinculante para las partes.

45.3. La Comisión Paritaria estará compuesta por un representante de la parte social y por un representante de la empresa.

45.4. Reglamento de funcionamiento.

a) Reuniones. La Comisión Paritaria se reunirá: para el ejercicio de las funciones señaladas punto 45.1, apartados a) y b) cuando le sea requerida su intervención. Para el caso de las funciones reflejadas en el apartado c) cada seis meses.

b) Convocatoria. La Comisión Paritaria será convocada por cualquiera de las partes firmantes, bastando para ello una comunicación escrita, de la que deberá constar el oportuno acuse de recibo de la contraparte, en la que se expresarán los puntos a tratar en el orden del día, así como la fecha propuesta.

La Comisión Paritaria se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, pero en ningún caso excederá de treinta días contados a partir del requerimiento.

Si cumplido dicho término la Comisión Paritaria no se hubiera reunido, se entenderá agotada la intervención de dicha Comisión Paritaria, pudiendo el interesado ejercitar las acciones que consideren pertinentes.

c) Asesores. Cada parte podrá concurrir a las sesiones de la comisión con un asesor con voz pero sin voto. La parte que requiera la participación del asesor sufragará los gastos que ello represente.

d) Validez de los acuerdos. Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de cada representación. De cada reunión se levantará acta, que será firmada por quien haga de secretario/aria y por el representante de cada parte.

e) Domicilio. El domicilio de la Comisión se fija a efectos de notificaciones y convocatorias en el domicilio de la empresa sito en 08840 Viladecans, Cl. Noi del Sucre, 6.

45.5. Interpretación y vigilancia de lo pactado.

De igual manera, la interpretación y vigilancia en la aplicación de lo pactado en el presente Convenio se atribuye a la Comisión Paritaria a la que se le atribuyen de manera específica las siguientes facultades:

a) Interpretación de lo pactado en caso de discrepancias en el momento de la su aplicación real.

b) Vigilancia del cumplimiento efectivo de todo aquello que se ha pactado y resolución efectiva de las discrepancias que puedan surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo pactadas.

c) Intervención en casos de conflictos colectivos, tanto en calidad de mediadora y conciliadora como de paso previo necesario para el ejercicio de la vía jurisdiccional o administrativa posible.

La petición de reunión se debe realizar mediante escrito dirigido a la otra parte donde conste, con claridad, el motivo de la reunión, texto de aplicación controvertido, punto en que se cuestione cualquier discrepancia en la aplicación del convenio, discrepancia por la no aplicación de las condiciones de trabajo pactadas o la base del conflicto colectivo planteado.

Recibido el escrito, del cual se debe acusar recibo, se convocará la reunión correspondiente según la urgencia del asunto, sin que puedan transcurrir más de treinta días en cualquiera de los casos.

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

De las actas a que se hace referencia se remitirá copia a la autoridad laboral correspondiente en cada caso.

Los acuerdos de esta Comisión son adoptados por votación y obligan a las partes interesadas, salvo que hayan sido adoptados vulnerando normas de aplicación necesaria y, a salvo las acciones de terceros que puedan resultar perjudicados por aquellas.

45.6. Obligatoriedad de sometimiento a la Comisión Paritaria.

Las partes se obligan a someter a la Comisión Paritaria todas las cuestiones de interés que se susciten con carácter previo a la vía judicial o administrativa, sin perjuicio del ejercicio posterior de los derechos individuales o colectivos.

La incomparecencia a una reunión convocada por alguna de las partes posibilitará levantar acta de la reunión que en este caso concluirá como "intentada la reunión sin efecto por incomparecencia de una de las partes" teniendo igual efecto que concluida "sin acuerdo".

45.7. Sumisión de las partes en la resolución de las discrepancias a los sistemas no judiciales de resolución de conflictos.

Tal y como se prevé en el presente artículo, se establece la actuación previa a cualquier otra instancia de la Comisión Paritaria.

No obstante ello, en el caso en que no se alcancen acuerdos por mayoría suficiente, ambas partes, bajo el principio de agotar la vía de mediación y arbitraje previo a cualquier intervención judicial, han de someter las posibles discrepancias existentes al tribunal laboral de arbitraje y mediación existente en Cataluña.

De igual manera se acuerda por unanimidad facultar expresamente a la asesora M Nuria Miret Hernández para la realización de las enmiendas correspondientes en el texto articulado del Convenio colectivo, para la modificación del mismo y su efectiva publicación.

ANEXO I
TABLAS SALARIALES AÑO 2019

	SALARIO BASE	COMPL. SALARIAL	PRORRATA PAGAS EXTRAS	TOTAL
GRUPO 1				
Personal directivo y técnico:				
Director general	1325,00		220,83	1545,83
Director administrativo	1250,00		208,33	1458,33
Director de personal	1250,00		208,33	1458,33
Titulado grado superior	1175,00		195,83	1370,83
Titulado grado medio	1100,00		183,33	1283,33
Jefe 1ª Administrativo	1025,00		170,83	1195,83
Jefe 2ª Administrativo	1000,00		162,50	1162,50
GRUPO 2				
Mandos intermedios:				
Jefe Gral de servicios,	900,00	162,62	150,00	1212,62
Jefe de servicios.	900,00	162,62	150,00	1212,62
Jefe de tráfico,	900,00	127,71	150,00	1177,71
Controlador de capataces.	900,00	127,71	150,00	1177,71
Jefe de equipo.	900,00	116,10	150,00	1166,10
Gobernante/a.	900,00	116,10	150,00	1166,10
Inspector.	900,00	116,10	150,00	1166,10
Subgobernante/a. Coordinador/a.	900,00	106,48	150,00	1156,48
Supervisor/a.	900,00	106,48	150,00	1156,48
Personal administrativo:				
Administrativo oficial de primera.	900,00	127,71	150,00	1177,71
Administrativo oficial de segunda.	900,00	116,10	150,00	1166,10
Administrativo oficial de tercera.	900,00	106,48	150,00	1156,48
Administrativo auxiliar.	900,00		150,00	1050,00
Grabador de datos.	900,00		150,00	1050,00
Telefonista recepcionista.	900,00		150,00	1050,00
GRUPO 3				
Oficios varios servicios externos:				
Ofic. 1ª Oficios Varios	900,00	135,52	150,00	1185,52
Ofic. 2ª Ofic. Vari	900,00	116,10	150,00	1166,10
Ofic. 3ª Ofic. Varios	900,00	106,48	150,00	1156,48
Capataz	900,00	106,48	150,00	1156,48
Ayudante Ofic. Varios	900,00		150,00	1050,00
Ordenanza	900,00		150,00	1050,00
Celador	900,00		150,00	1050,00

ANEXO 2
TABLAS SALARIALES AÑO 2019

GRUPO 3	SALARIO BASE	COMPL. SALARIAL	PRORRATA PAGAS EXTRAS	TOTAL
Conserje	900,00		150,00	1050,00
Portero	900,00		150,00	1050,00
Controlador	900,00		150,00	1050,00
Subalterno	900,00		150,00	1050,00
Aux. Mercancías	900,00		150,00	1050,00
Mozo	900,00	96,80	150,00	1146,80
Peón	900,00	96,80	150,00	1146,80
Peón carga/descarg	900,00	96,80	150,00	1146,80
Mozo carga/descarg	900,00	96,80	150,00	1146,80
Mozo Almacén	900,00	96,80	150,00	1146,80
Carretillero	900,00	96,80	150,00	1146,80
Peón/Operador	900,00	96,80	150,00	1146,80
Repartidor	900,00		150,00	1050,00
Mensajero	900,00		150,00	1050,00
Chófer	900,00		150,00	1050,00
Chófer turismo	900,00		150,00	1050,00
Azafato/a	900,00		150,00	1050,00
Dependiente/a	900,00		150,00	1050,00
Reponedor	900,00		150,00	1050,00
Aprovisionador	900,00		150,00	1050,00
Promotor	900,00		150,00	1050,00
Auxiliar de Caja	900,00		150,00	1050,00
Cobrador	900,00		150,00	1050,00
Cajero	900,00		150,00	1050,00
Lector contador	900,00		150,00	1050,00
Encuestador/a	900,00		150,00	1050,00
Auxiliar de taller	900,00		150,00	1050,00
Aux. mantenimiento	900,00		150,00	1050,00
Ayudante estamp.	900,00		150,00	1050,00
Montador	900,00		150,00	1050,00
Cristalero	900,00		150,00	1050,00
Envasador	900,00		150,00	1050,00
Limpiador/a	900,00		150,00	1050,00
Empleado doméstico	900,00		150,00	1050,00
Jardinero/a	900,00		150,00	1050,00
Encajador con/sin experien.	900,00		150,00	1050,00
Marcador/a	900,00		150,00	1050,00
Ayudante	900,00		150,00	1050,00

Barcelona, 10 de gener de 2020
El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i
Famílies, Eliseu Oriol Pagès