



RESOLUCIÓ de 25 de febrer de 2020, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Martin Hidalgo Multitecnia, SLU, per al període 13.11.2019-12.11.2023 (codi de conveni núm. 08103102012020)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Martin Hidalgo Multitecnia, SLU, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 13 de novembre 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 Martin Hidalgo Multitecnia, SLU, per al període 13.11.2019-12.11.2023 (codi de conveni núm. 08103102012020) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA MARTIN HIDALGO MULTITECNIA, SLU, PARA EL PERIODO 13.11.2019-12.11.2023

El presente Convenio colectivo se suscribe de una parte en representación de la empresa Martin Hidalgo Multitecnia, SU, por Francisco Pablo Moragón Casariego y Aránzazu García Aldazábal, y de otra por el delegado de personal Nuno Jose Cabrita Reis Do Amaral constituido en dicha empresa.

Se respetará el orden jerárquico de las fuentes de derecho laboral, establecidas en el artículo 3.1 del Estatuto de los trabajadores, de modo que las condiciones laborales pactadas en contratos de Trabajo individuales, así como cualquier otro acuerdo individual o colectivo, no puedan establecer condiciones inferiores a las establecidas en el presente Convenio colectivo.

Capítulo I **Disposiciones generales**

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio colectivo establece las normas básicas que regulan las relaciones laborales entre la empresa Martin Hidalgo Multitecnia, SLU y las personas trabajadoras de dicha sociedad incluidas en su ámbito personal y territorial.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en el presente Convenio colectivo serán de aplicación al centro de trabajo ubicado en Av. Roma 10 de Cerdanyola del Vallès, de la provincia de Barcelona.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Con carácter general, el presente Convenio colectivo afecta a todas las personas vinculadas a la empresa mediante una relación laboral común u ordinaria.

Quedan expresamente excluidas del ámbito de este Convenio colectivo las personas bajo otro régimen jurídico de relaciones laborales como, entre otros, el personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2.1. a), 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.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio colectivo entrará en vigor desde la firma del convenio, con independencia de la fecha de publicación en el Diario Oficial correspondiente y su duración inicial será de 4 años desde la fecha de firma.

A partir de su vencimiento, el Convenio colectivo se prorrogará tácita y automáticamente de año en año, excepto en el caso de denuncia fehaciente por cualquiera de las partes firmantes del Convenio con una antelación mínima de ciento ochenta días a la fecha de su vencimiento inicial o la de cualquiera de sus prórrogas.

En caso de denuncia las partes negociadoras se comprometen a iniciar las deliberaciones del siguiente convenio colectivo como mínimo ciento veinte días antes del vencimiento de este, y mientras tanto se seguirán aplicando todas sus cláusulas, tanto normativas como obligacionales.

Artículo 5. *Denuncia.*

1. Por cualquiera de las dos partes firmantes del presente Convenio podrá pedirse, mediante denuncia notificada fehacientemente por escrito a la otra parte, la revisión del mismo, se realizará de acuerdo con lo establecido en el artículo anterior.

2. En el caso de solicitarse la revisión del Convenio, la parte que formule su denuncia deberá simultáneamente presentar comunicación de la promoción de la negociación con propuesta concreta sobre los puntos, el contenido mínimo que comprenda la revisión solicitada y requisitos establecidos en el artículo 89.1 del Estatuto de los Trabajadores. En caso de incumplimiento, se tendrá por no hecha la denuncia. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, al organismo competente.

Artículo 6. *Respeto a lo convenido.*

Partiendo de que las condiciones pactadas en el presente Convenio serán consideradas globalmente, si la autoridad laboral estimase que algunos de los pactos de este Convenio conculcan la legalidad vigente o lesionan gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción competente, la cual adoptará las medidas que procedan al objeto de subsanar supuestas anomalías, previa audiencia de las partes.

Artículo 7. *Absorción y compensación.*

El conjunto de los acuerdos contenidos en este Convenio colectivo, en conjunto y en cómputo anual, absorben y compensan cualesquiera condiciones laborales, económicas y mejoras de todo orden, que estén establecidas en el momento de la firma del convenio o que puedan establecerse en el futuro, por disposición legal, pacto de empresa, contrato individual o decisión empresarial, cualquiera que sea su origen. Todo ello en los términos establecidos en el art. 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8. *Respeto de las mejoras adquiridas.*

Se respetarán como derechos adquiridos, a título personal, las situaciones individuales que pudieran existir a la fecha de la firma de este Convenio que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo.

Artículo 9. *Prelación de normas.*

En todo lo no regulado en este Convenio colectivo, y especialmente en lo que se refiere a las medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, se estará, por este orden, a lo dispuesto en cada momento en el Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona, en las actas de la Comisión paritaria de este convenio y en el Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal.

Artículo 10. *Comisión Paritaria de Aplicación, Interpretación y Vigilancia.*

1. De acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores se establece una Comisión Paritaria del Convenio colectivo compuesta por 4 miembros de los cuales, 2 serán elegidos por los representantes legales de los trabajadores/as, y otros 2 por la Dirección de la empresa.

2. La Comisión paritaria del convenio colectivo tendrá su domicilio en la Avenida Roma 10 B, de Cerdanyola del Vallès (Barcelona), y designará de entre sus miembros a un Presidente y a un Secretario que se encargarán, el primero, de convocar y dirigir las reuniones, y el segundo, de redactar por escrito las actas de las reuniones, en las que para su validez deberán constar la fecha, los acuerdos que en su caso se adopten, la identificación de las personas que hayan intervenido y la firma de todas ellas. Durante el primer semestre del año será nombrados Presidente y Secretario, por este orden, un miembro de la representación empresarial y otro de la representación social, que se alternarán en el cargo durante el segundo semestre.

3. Cada una de las partes representadas en la Comisión paritaria podrá designar a dos asesores, con derecho a voz en las reuniones, pero sin voto.

4. Serán funciones de la Comisión paritaria interpretar la totalidad de las cláusulas del presente convenio colectivo; vigilar el cumplimiento de lo pactado; estudiar, proponer y, cuando proceda, decidir las cuestiones que, derivadas de la aplicación del presente convenio colectivo, se planteen por la Dirección, los representantes legales o sindicales de los trabajadores/as o estos mismos; actualizar el contenido del presente convenio colectivo para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de cambios normativos; determinar el incremento de las retribuciones de este convenio colectivo y cualquier otra función que expresamente se le atribuya en el mismo.

5. A tal efecto, cuando se requiera su intervención la Comisión paritaria será convocada por su presidente, a solicitud de cualquiera de sus miembros, mediante una comunicación escrita en la que se expresarán los asuntos a tratar y la fecha de la reunión, dentro del plazo que las circunstancias aconsejen y que en ningún caso excederá de veinte días a contar desde dicha solicitud. Si transcurrido este plazo no se hubiera reunido la Comisión paritaria, los interesados podrán iniciar las acciones que estimen convenientes.

6. Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria, revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. En el primer supuesto, la Comisión Paritaria deberá resolver en la primera reunión ordinaria de la misma y en un plazo máximo de 30 días. En el segundo, el plazo máximo para resolver será de 4 días.

7. Los acuerdos de la Comisión paritaria requerirán en cualquier caso el voto favorable de todos sus miembros, y sus discrepancias se resolverán a través del proceso de conflicto colectivo.

8. El único requisito necesario para la tramitación de un proceso de conflicto colectivo será el intento de conciliación ante el servicio administrativo correspondiente.

Artículo 11. *Dirección y control de la actividad laboral.*

1. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue.

2. En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, el presente Convenio y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

3. El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores discapacitados, así como el deber de información y consulta establecido en el art. 64 del ET.

4. El empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.

Artículo 12. *Propiedad intelectual e industrial.*

La propiedad intelectual e industrial y todos los demás derechos derivados o relacionados con cualquier trabajo, investigación o descubrimiento en los que intervenga el personal afectado por este Convenio colectivo directa o indirectamente en virtud de su contrato de trabajo con la empresa, corresponderá a ésta, sin necesidad de ningún tipo de cesión adicional.

De conformidad con el artículo 51 del Real Decreto Legislativo 1/1996 que aprueba el Texto Refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, se ceden a la empresa en exclusiva, con el máximo alcance temporal y territorial, y para cualquier modalidad, todos los derechos de explotación de las creaciones desarrolladas por las personas trabajadoras en el contexto de la relación laboral objeto de sus contratos de trabajo. En ningún caso podrá la empresa utilizar la obra o disponer de ella para un sentido o fines diferentes de la actividad empresarial. Quedan a salvo los derechos irrenunciables e inalienables reconocidos al autor en el artículo 14 de la Ley de Propiedad Intelectual.

De acuerdo con el artículo 97.4 de la Ley de Propiedad Intelectual, corresponde a la empresa la titularidad de los derechos de explotación de los programas de ordenador creados por la persona trabajadora en el ejercicio de las funciones que le han sido confiadas o siguiendo las instrucciones de la empresa.

Artículo 13. *Confidencialidad.*

En el ejercicio de sus funciones, todas las personas trabajadoras se regirán por los principios de buena fe, sigilo, profesionalidad y confidencialidad, comprometiéndose a no facilitar ni utilizar en beneficio propio o de terceros ajenos a la empresa, la información a la que puedan tener acceso o conocimiento de la misma, directa o indirectamente, por su trabajo o por formar parte de la plantilla de la empresa, absteniéndose de realizar cualquier tipo de acción encaminada a su difusión, revelación o cesión a persona jurídica o física ajena a la empresa.

El incumplimiento de dicha obligación de confidencialidad por parte de las personas trabajadoras podrá dar lugar a que la empresa adopte las decisiones pertinentes y ejerciten las acciones legales oportunas.

De cualquier manera, este deber de confidencialidad no mermará de forma alguna los derechos que la ley reconoce a los miembros de la Representación de los Trabajadores en el ejercicio de las funciones que le son propias.

Artículo 14. *Grupos y categorías profesionales.*

El presente Acuerdo sobre clasificación profesional se ha establecido fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas categorías profesionales con distintas funciones y especialidades profesionales.

En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional superior.

Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que se sean básicas para puestos clasificados en grupos profesionales inferiores.

Los criterios de definición de los grupos profesionales y divisiones funcionales se acomodarán a reglas comunes para todos los trabajadores, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres.

Las categorías vigentes en el momento de la firma de este Acuerdo, que se mencionan en cada uno de los grupos profesionales, se clasifican en 3 divisiones funcionales definidas en los siguientes términos:

- **Responsables o Dirección:** Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

- **Empleados:** Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

- **Operarios:** Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación

Conocimientos: Además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

Iniciativa: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

Autonomía: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

Responsabilidad: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

Mando: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el grado de supervisión y ordenación de tareas. La capacidad de interrelación. Naturaleza del colectivo. Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Complejidad: Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

GRUPOS PROFESIONALES

GRUPO PROFESIONAL 1

- **Criterios generales:** Los trabajadores/as pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

- **Formación:** Titulación universitaria de grado superior grado o posgrado o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

- **Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:** Directores/as Unidad, o cualquier posición que implique la dirección de más de un área funcional de la empresa.

A título enunciativo comprende las siguientes actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

Responsables o Dirección: Directores de Unidad o similares.

GRUPO PROFESIONAL 2

- **Criterios generales:** Son trabajadores/as que, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

- **Formación:** Titulación universitaria de grado medio o grado conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este grupo, "titulados superiores de entrada".

- **Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:** Responsables de Gestión de Clientes o similares.

A título enunciativo comprende las siguientes actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

Responsables o Dirección: Responsables de Gestión de Clientes o similares.

GRUPO PROFESIONAL 3

- **Criterios generales:** Son aquellos trabajadores/as que, con responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

- **Formación:** Titulación de grado medio, técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

- **Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:**

Empleados: Jefes de áreas o servicios, Jefes administrativos

Operarios: Jefe de equipo, Encargados, Responsables Técnicos o similares.

GRUPO PROFESIONAL 4

- Criterios generales: Aquellos trabajadores/as que, sin responsabilidad de mando, realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos.

- Formación: Bachillerato, BUP o equivalente o técnico especialista (módulos de nivel 3), complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

- Comprende a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados: Delineantes de 1ª-Técnicos en general.

Operarios: Técnico superior.

- Criterios generales: Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período de adaptación.

- Formación: Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación, y en todo caso con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

- Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados: Delineante de 2ª, Oficiales administrativos 1ª

Operarios: Profesionales de oficio de 1ª.

GRUPO PROFESIONAL 6

- Criterios generales: Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidos, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

- Formación: La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina. Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO), así como en algún caso conocimientos básicos adquiridos en el desempeño de su profesión.

- Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados: Oficiales administrativos 2ª, Telefonista.

Operarios: Especialista – Profesionales de oficio de 2ª, Conserjes.

GRUPO PROFESIONAL 7

- Criterios generales: Estarán incluidas aquellos trabajadores/as que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

- Formación: Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o certificado de escolaridad o equivalente.

- Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Operarios: Oficiales 3ª y ayudantes.

GRUPO PROFESIONAL 8

- Criterios generales: Estarán incluidos en este grupo profesional los trabajadores y trabajadoras que estén acogidos a algunos de los contratos formativos vigentes en cada momento, teniendo por objeto la adquisición de la formación teórico-práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

- Formación: Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o certificado de escolaridad o equivalente.

- Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías.

Empleados y Operarios: Contrato Formación 1º año. Contrato Formación 2º año. Contrato Formación 3º año.

Artículo 15. *Ascenso de categoría profesional.*

1. Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, antigüedad y méritos del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario, sin perjuicio de los acuerdos colectivos que sobre la materia pudiesen existir entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

2. Será suficiente para el ascenso o promoción de los trabajadores la capacidad de los mismos, o sea, la reunión de aptitudes mínimas para la ocupación de los distintos puestos de trabajo, y la dirección de la empresa valorará, a estos efectos, la asistencia de los trabajadores, con aprovechamiento, a cursos de formación que, a juicio de la empresa, estén relacionados con el puesto a ocupar.

Artículo 16. *Período de prueba.*

El ingreso de los trabajadores se considerará realizado a título de prueba, con los plazos que a continuación se fijan para cada uno de los siguientes grupos profesionales:

Grupo 1 y dos: hasta seis meses.

Grupo 3: hasta dos meses.

Grupo 4 y 5: hasta un mes.

Grupo 6, 7 y 8: hasta 15 días laborables.

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo acuerdan que las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

Artículo 17. *Dimisión del trabajador/a.*

1. Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

a) Grupos profesionales 1, 2 y 3: 2 meses.

b) Grupos profesionales 4 y 5: 1 mes.

c) Grupos profesionales 6, 7 y 8: 15 días naturales.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

2. Salvo que el trabajador/a sea eximido de esa obligación, el incumplimiento del plazo de avisar con antelación ocasionará la pérdida de la retribución correspondiente a los días que falten para cubrirlo.

3. Una vez avisada la empresa, si ésta decide prescindir de los servicios del trabajador/a antes de finalizar el período de aviso, le habrá de abonar el salario correspondiente hasta la finalización del mismo.

Artículo 18. *Contrato de interinidad.*

Adquirirán la condición de trabajadores/as fijos quienes sustituyan a un trabajador/a con contrato fijo que por cualquier causa no se incorpore al trabajo una vez finalizado el plazo legal o reglamentariamente establecido de suspensión de su relación laboral.

Artículo 19. *Contrato para la formación.*

Este contrato tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación. La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de 36 meses, excepto que una norma de rango legal superior establezca lo contrario.

El personal que se incorpore con esta modalidad de contratación, quedará adscrito al grupo profesional 8.

La retribución de dicho personal se retribuirá de conformidad con lo establecido en el artículo 11.2G del Estatuto de los Trabajadores en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

El importe establecido en las tablas salariales del grupo 8, únicamente reflejan el importe a percibir por ese colectivo en caso de realizar un tiempo de trabajo efectivo del 75% en el primer año de contrato y el 85% en el segundo y tercer año de contrato, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo.

Artículo 20. *Contrato a tiempo parcial.*

1. La jornada diaria en el contrato de trabajo a tiempo parcial se deberá realizar de forma continuada, excepto pacto individual con el trabajador que disponga otra distribución.

2. El número de horas complementarias no podrá exceder del 40% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias deberá ser inferior a la jornada máxima pactada, y se deberá respetar los límites en materia de jornada máxima diaria y descansos establecidos en el Estatuto de los trabajadores.

3. Las horas extraordinarias realizadas en los supuestos del artículo 35.3 del TRET, por las personas contratadas a tiempo parcial, serán preferentemente compensadas con tiempo de descanso.

4. Las personas con contrato a tiempo parcial tendrán preferencia para cubrir vacantes a jornada completa, siempre que los mismos reúnan las aptitudes profesionales necesarias para cubrir dicha vacante y la Dirección de la empresa así lo considere.

5. Sólo se podrán realizar horas complementarias los días en que también se trabajen horas ordinarias.

6. El trabajador/a deberá conocer con una antelación mínima de cuatro días naturales el momento previsto para la realización de las horas complementarias.

Artículo 21. *Contrato fijo discontinuo.*

Se considera contrato de trabajo fijo -discontinuo aquel que se concierta para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos -discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de la actividad de la empresa, en conformidad con el artículo 16 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 22. *Contrato eventual.*

El contrato de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, regulado en el nº 1, apartado b) del artículo 15 del Estatuto de los trabajadores, podrá tener una duración máxima de 12 meses, dentro de un período de 18 meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas, y siempre que se reúnan los requisitos exigidos legalmente. Cuando se extinga el contrato de trabajo en los términos establecidos en el artículo 49.1 c) del Texto refundido del Estatuto de los trabajadores se tendrá derecho a percibir la indemnización establecida por la legislación vigente en cada momento.

Artículo 23. *Contrato de obra o servicio.*

El contrato por obra o servicio determinado es el que se concierta para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinado, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta. Igualmente, podrá celebrarse este contrato para trabajos de montaje, instalación u mantenimiento, en zona o lugar geográfico determinados, amparados por contratos específicos para esa obra, celebrados con la Administración u otras empresas y se identifique con exactitud la zona de montaje, instalación o servicio a efectuar. Como regla general, este contrato se concertará para una sola obra o servicio y tendrá una duración máxima de 3 años. Sin perjuicio de la regla general, se podrán simultanear 2 obras o servicios diferenciados, haciéndolo constar en el contrato, o bien si se produce esta circunstancia con posterioridad a la firma del contrato, mediante un anexo que deberá comunicarse al Servicio Público de Empleo y a la representación legal de los trabajadores/as y que deberá estar firmado por la empresa y la persona trabajadora afectada. En estos casos, la duración de las distintas obras o servicios no podrá tener una duración mayor de 3 años. Cuando la obra o servicio de que se trate, provenga de una adjudicación por concurso público de la Administración o de empresas públicas en el que consten las bases del contrato y el procedimiento de adjudicación final, y la duración de éste sea superior a 3 años, podrá extenderse la duración del contrato hasta un máximo de 4 años. Cuando se extinga el contrato de trabajo en los términos establecidos en el artículo 49.1 c) del Texto refundido del Estatuto de los trabajadores se tendrá derecho a percibir la indemnización establecida por la legislación vigente en cada momento.

Artículo 24. *Jubilación parcial.*

La empresa debe facilitar la jubilación parcial de quien reúna los requisitos legales y reglamentarios necesarios para solicitarla.

Artículo 25. *Indemnización para los trabajadores/as temporales.*

Al finalizar cualquier tipo de contrato temporal la empresa abonará al trabajador/a una indemnización de cuantía equivalente a doce días de salario por cada año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

Artículo 26. *Estabilidad en el empleo.*

Los trabajadores/as contratados durante un período continuado superior a doce meses para el mismo o diferente puesto de trabajo, mediante dos o más contratos temporales, salvo los de formación, de relevo o de interinidad, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Los puestos de trabajo que estén cubiertos más de doce meses en un período de dieciocho, con o sin solución de continuidad, y salvo que se trate de contratos de interinidad, pasarán a ser cubiertos con trabajadores/as fijos, adquiriendo tal condición quienes ocupen dichos puestos con un contrato temporal en el momento en que se produzcan los doce meses de cobertura referidos.

La empresa procurará asignar otro puesto de trabajo adecuado a su situación a quien sea declarado en incapacidad permanente parcial o total.

Artículo 27. Distribución irregular de la jornada de trabajo.

En esta materia se estará a lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores respecto a la Distribución irregular de la jornada de trabajo.

Artículo 28. Movilidad funcional.

Se regirá por lo establecido en los artículos 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 29. Movilidad geográfica: traslados y permutas.

Se regirá por lo establecido en los artículos 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 30. Niveles salariales.

A efectos económicos a cada categoría se le asignará un grupo profesional según lo establecido en el artículo 14, quedando así establecida la banda salarial por grupo profesional reflejado en el Anexo 1 de este convenio colectivo.

Artículo 31. Devengo y fecha de pago.

Se establece el prorrateo en 12 mensualidades de las pagas extraordinarias de junio y Navidad. Los demás conceptos económicos se devengarán mensualmente. En caso de que exista un acuerdo individual que se establezca la retribución anual en 14 mensualidades, se establecerá según los criterios abajo definidos:

- a. Las gratificaciones extraordinarias se devengarán, la de verano, del 1 de julio al 30 de junio del año siguiente, y la de Navidad, del 1 de enero al 31 de diciembre. Los trabajadores/as que ingresen o cesen en la empresa en el transcurso del año han de percibir el importe de las gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo trabajado.
- b. El pago de la retribución se hará el primer día hábil del mes siguiente a su devengo o, si este fuera festivo, el último día hábil del mes correspondiente a su devengo mediante transferencia bancaria, entregándole copia al trabajador de su hoja de nómina que deberá contener con la debida claridad y separación las diferentes percepciones, así como las deducciones que legalmente procedan.
- c. En los supuestos del artículo 49.2 del estatuto de los trabajadores, la empresa entregará al trabajador afectado una propuesta de su liquidación.

Artículo 32. Pluses de trabajos penosos, tóxicos y peligrosos.

- a. Al personal que realice trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, así definidos por la correspondiente actividad preventiva y de Seguridad y Salud de la empresa deberá abonársele la bonificación señalada en el anexo 3 del presente convenio.
- b. La cuantía convenida en el anexo 3 del presente convenio comprende y cubre las 3 circunstancias de: excepcional penosidad, toxicidad y peligrosidad cuando eventualmente concurren uno, dos o los tres supuestos.
- c. La mujer en período de gestación, o de lactancia natural, quedará excluida de realizar trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.
- d. En todo caso, el personal que realice trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, así definidos por la correspondiente actividad preventiva y de Seguridad y Salud de

la empresa, se le aplicará lo establecido en el artículo 23 del RD 1561/1995 de 21 de septiembre sobre Jornadas especiales de trabajo.

Artículo 33. *Plus de trabajos nocturnos.*

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana. Este plus será satisfecho de acuerdo con las cantidades que figuran en el anexo 4 del presente convenio.

Artículo 34. *Horas extraordinarias.*

1. Las horas extraordinarias deberán tener un carácter altamente excepcional y no deberán superar los límites establecidos legalmente, salvo las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes.

2. La retribución de las horas extraordinarias se realizará según lo previsto en el Anexo 2 del presente convenio.

3. Cuando por motivos de imperiosa necesidad deban realizarse horas extraordinarias, éstas podrán compensarse por tiempo equivalente de descanso dentro de la jornada ordinaria de acuerdo con lo establecido en la legislación correspondiente aplicable en cada momento.

Artículo 35. *Antigüedad.*

A partir de la entrada en vigor de este Convenio colectivo, se establece en la empresa un único sistema de retribución de la antigüedad, por el cual se retribuyen los cuatrienios que las personas trabajadoras vayan devengando a partir de la fecha de alta en Martin Hidalgo Multitecnia, no computándose para la obtención del complemento de antigüedad, la fecha de antigüedad.

Dicha antigüedad se calculará con el 1% del salario base de convenio distribuidos entre 14 pagas anuales, con un límite de devengo de 8 cuatrienios. La retribución de los cuatrienios devengados se percibirá bajo el nombre de "Complemento de Antigüedad", devengándose cada cuatrienio en el mes del cumplimiento del mismo.

Artículo 36. *Calendario laboral.*

La elaboración del calendario, previa información a la representación legal de los trabajadores/as, será facultad de la dirección de la empresa, acomodándose a las disposiciones legales aplicables

Artículo 37. *Jornada y horario de trabajo.*

1. La jornada ordinaria máxima de trabajo efectivo, en cómputo anual, será de mil ochocientas (1.800) horas. La distribución semanal de la jornada ordinaria anual podrá pactarse con los representantes de los trabajadores en la empresa, teniendo en cuenta que, en ningún caso, se podrán realizar más de nueve horas ordinarias diarias de trabajo efectivo. De acuerdo con lo establecido en el artículo 37.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ninguna fiesta laboral será recuperable.

2. Todo trabajador desplazado a otra empresa u obras por razón de servicio, se atenderá al horario del centro del trabajo de destino, si bien, en cuanto al cómputo de las horas trabajadas durante el tiempo de su desplazamiento, se respetarán las existentes en su empresa de origen.

Artículo 38. *Conciliación vida laboral y familiar.*

Se reconoce el derecho de los trabajadores y las trabajadoras a la efectiva conciliación de la vida laboral, personal y familiar. En dicho sentido, la Dirección de la empresa se compromete a promover las medidas necesarias para favorecer la consecución de una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y las trabajadoras.

Artículo 39. *Vacaciones.*

1. Las personas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio disfrutarán anualmente de un total de 23 días laborables de vacaciones retribuidas al año.

3. Con independencia de lo establecido en el párrafo anterior, la empresa dará cuenta a su plantilla del plan de vacaciones previsto en su organización con 3 meses de antelación a la fecha de disfrute.

Artículo 40. *Permisos especiales retribuidos.*

A las parejas de hecho que acrediten su situación de acuerdo con los requisitos establecidos en la Ley 25/2010, de 29 de julio, del libro segundo del Código Civil de Cataluña, relativo a la persona y la familia. (DOGC de 5 de agosto de 2010), y (BOE 25 de agosto de 2010), se les reconocen los mismos derechos y obligaciones respecto de todos los permisos reconocidos en el presente artículo. Los permisos establecidos como naturales empezarán a contar a partir del mismo momento del hecho causante.

La persona trabajadora, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, de acuerdo con los siguientes permisos:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio. También corresponderán 15 días naturales de permiso al constituirse en pareja de hecho.

b) 1 día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos.

c) Durante 2 días laborables en los casos de nacimiento de hijo que se ampliará con 1 día natural en caso de parto abdominal (cesárea).

d) 1 día laborable en caso de adopción y acogimiento.

e) 2 días laborables en el supuesto de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad. En caso de hospitalización y mientras ésta dure la persona trabajadora podrá disfrutar de los días de permiso en días diferentes al del hecho causante.

f) Durante 2 días laborables en los casos de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad.

g) 1 día natural más en los casos de fallecimiento de parientes hasta el primer grado de consanguinidad y afinidad.

En el caso de los apartados c), e), f) y g) si el trabajador/a necesitare hacer un desplazamiento al efecto, igual o superior a 200 kilómetros, el plazo se ampliará hasta un máximo de 5 días naturales.

h) Durante 1 día laborable por traslado de su domicilio habitual.

i) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal, o convencional un período determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

j) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en el Estatuto de los trabajadores.

k) Por el tiempo establecido para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo del conyugue o pareja de hecho.

l) Se establece un permiso de hasta 20 horas al año, para el acompañamiento de familiares de 1º grado aquejados de enfermedades oncológicas, cuya retribución será el promedio de los últimos 3 meses del salario del trabajador solicitante.

Para su utilización, y con dicha finalidad, el trabajador será el responsable de aportar previamente autorización del familiar para la puesta en conocimiento de la empresa de la enfermedad, así como, la justificación médica del acompañamiento.

Artículo 41. *Lactancia.*

La lactancia queda regulada según lo establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 42. *Paternidad.*

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios

colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

2. A partir del 1 de enero de 2020, y conforme a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de doce semanas, de las cuales las cuatro primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta dos semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes ocho semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de dieciséis semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las dieciséis semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las dieciséis semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las dieciséis semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A partir de 1 de enero de 2021, cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos, siendo de aplicación íntegra la nueva regulación dispuesta en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

3. En tanto no se produzca la total equiparación en los periodos de suspensión de ambos progenitores, y en el periodo de aplicación paulatina, el nuevo sistema se aplicará con las siguientes particularidades:

- a) En caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que ésta realizará o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a la totalidad de 16 semanas de suspensión previstas para la madre biológica de conformidad con el artículo 48.4.
- b) En el caso de nacimiento, el otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión inicialmente cedido por la madre biológica, aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.
- c) En el caso de que un progenitor no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por la totalidad de 16 semanas, sin que le sea aplicable ninguna limitación del régimen transitorio.
- d) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, dentro de los límites de disfrute compartido establecidos para cada año del periodo transitorio. Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Artículo 43. *Excedencias.*

La excedencia queda regulada según lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 44. *Licencia sin sueldo.*

En caso extraordinario, debidamente acreditado, se podrán conceder licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes, con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad. Siempre que el proceso productivo lo permita según criterio empresarial, podrán solicitar licencia sin sueldo por el límite máximo de 2 meses (tiempo sabático).

Artículo 45. *Movilidad geográfica, traslados y desplazamientos de trabajadores.*

La movilidad geográfica, los traslados y los desplazamientos de los trabajadores tendrá las limitaciones y se regirá por lo que establecen las normas contenidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 46. *Bajas por enfermedad.*

1. Aparte de lo establecido en la Ley de la Seguridad Social sobre indemnizaciones, se respetarán las condiciones más beneficiosas que, en virtud de costumbre o concesión espontánea de las empresas, estén establecidas.

2. La empresa en enfermedades y accidentes de trabajo de más de 30 días de duración, complementarán las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 del salario bruto mensual durante un plazo máximo de doce meses a partir de la baja. Este complemento se podrá prorrogar, con un límite de seis meses más, cuando el organismo competente reconozca expresamente la situación de prórroga de la prestación económica de la incapacidad temporal, por presumirse que durante la prórroga el trabajador puede ser dado de alta médica por curación.

3. Los empleados están obligados, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, a cursar la baja de la Seguridad Social dentro de las cuarenta y ocho horas. Habrán de prestarse también a ser reconocidos por el médico que designe la empresa, al objeto de que éste informe sobre la imposibilidad de prestar servicio. La resistencia del empleado a ser reconocido establecerá la presunción de que la enfermedad es simulada. En caso de discrepancia entre el médico de la empresa y el del empleado, se someterá la cuestión a la Inspección Médica de la Seguridad Social, cuyo dictamen será decisivo.

Artículo 47. *Visitas al médico.*

Se concederán 8 horas anuales de permiso retribuido en los casos de asistencia a consultas médicas de especialistas o de medicina general, pública o privada, siempre que el horario de consulta coincida con la del trabajo y que el trabajador/a presente en un plazo máximo de 48 horas posteriores a la consulta médica, el correspondiente justificante de visita médica.

Artículo 48. *Dietas y desplazamientos.*

1. El importe de la dieta para los desplazamientos que se produzcan en territorio español será de 49 euros/día.

2. Cuando el desplazamiento tenga una duración superior a sesenta días ininterrumpidos en una misma localidad, el importe de la dieta se reducirá en un veinticinco por ciento. A estos efectos no se considerará interrumpido el desplazamiento cuando el trabajador haga uso de su derecho de estancia durante cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento.

3. En los viajes de servicio que originen desplazamientos a distinta localidad de un máximo de tres días completos, la cuantía de la dieta indicada en el apartado 1 se incrementará en un veinticinco por ciento.

4. Cuando el trabajador no pueda regresar a comer a su domicilio por encomendarle la empresa trabajos en ciudad distinta de su centro habitual, tendrá derecho a percibir 12 euros en concepto de dieta por comida o cena.

5. Cuando, con motivo de un viaje de servicio, la empresa autorice el uso del vehículo propio del trabajador, éste tendrá derecho a percibir, como gastos de locomoción la cantidad de 0,19 euros por kilómetro recorrido, más, salvo en los casos en que la empresa abone mayor importe por kilómetro recorrido, los gastos de peaje y aparcamiento que se justifiquen. Se difiere el incremento del importe vigente de la citada locomoción al momento en que entre en vigor la nueva cuantía en que se revise el límite de exención fiscal, estableciéndose, a partir de entonces, la locomoción en el mismo importe que se fije como exento fiscalmente. Se mantendrán las cantidades superiores que, como locomoción, vinieran abonando las empresas.

6. La movilidad geográfica de los trabajadores tendrá las limitaciones y se regirá por lo que establecen las normas contenidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

7. El trabajo que presten los trabajadores españoles contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero se regulará por el contrato celebrado al efecto con sumisión estricta a la legislación española y al presente Convenio. En consecuencia, dichos trabajadores tendrán como mínimo los derechos económicos que les corresponderían caso de trabajar en territorio español. El trabajador y el empresario pueden someter sus litigios a la jurisdicción laboral española. El personal desplazado por la empresa a país extranjero, tendrá cubierta, a cargo de ésta, la asistencia médica y hospitalaria que precise el trabajador durante el tiempo de su desplazamiento y por el procedimiento que concierte la empresa.

Artículo 49. *Prestaciones por invalidez o muerte.*

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional, se derivase una situación de invalidez permanente, en grado de gran invalidez, o de incapacidad permanente absoluta para toda clase de trabajo, la empresa abonará como compensación como posibles daños personales que pudiera sufrir el trabajador afectado la cantidad de 31.443,05 EUR, o 21.941,76 EUR, respectivamente, a tanto alzado y por una sola vez.

Si sobreviniera la muerte del trabajador/a accidentado los beneficiarios del mismo, o en su defecto, su viuda/o o derechohabientes, percibirán la cantidad de 27.920,17 EUR, también, a tanto alzado y en una sola vez.

Dichos importes serán válidos para el ejercicio 2019, revalorizándose anualmente en la misma proporción que el aumento anual de las tablas salariales.

Artículo 50. *Reconocimiento médico.*

La empresa dispondrá de los medios necesarios para que el trabajador/a pueda ser sometido cada año a un reconocimiento médico. En este caso y para la debida confidencialidad del informe médico, su único destinatario será el trabajador/a.

Artículo 51. *Embarazo.*

La empresa asignará un puesto y horario de trabajo adecuados a su situación a la mujer embarazada y hasta que finalice el período de lactancia.

Artículo 52. *Formación de delegados de prevención.*

La empresa deberá proporcionar a los delegados/as de prevención un curso de formación suficiente relacionado con el desarrollo de sus funciones en esta materia, con una duración de 30 horas de duración.

Artículo 53. *Coordinación de actividades empresariales.*

Conforme a lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa se debe coordinar con cualquier otra que también tenga trabajadores en el centro de trabajo al que se refiere este convenio colectivo.

Artículo 54. *Prevención de situaciones de acoso y Protocolo de actuación en el entorno laboral.*

La dirección de la empresa y el comité de empresa, junto con la participación de los empleados y las empleadas de la plantilla, velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados y de carácter sexual. Para ello, las partes negociadoras del convenio asumen el firme compromiso de realizar un protocolo de acoso en el plazo de 1 año desde la publicación del presente convenio. Dicho protocolo de acoso será elaborado por la empresa con la participación de la Representación legal de los trabajadores, en caso de que la empresa tenga más de 50 trabajadores dicho protocolo se elaborará por el Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 55. *Derechos e infraestructura de los representantes de los trabajadores/as.*

Los representantes legales y sindicales de los trabajadores/as, sin perjuicio de los derechos y garantías reconocidos por las disposiciones legales, tendrán los siguientes:

- a) Disponer dentro del inmueble sito en la Avenida Roma 10B de Cerdanyola del Vallès (Barcelona), de un local adecuado y apto para desarrollar las actividades propias de su representación, provisto de teléfono y el correspondiente mobiliario y material informático y de oficina.
- b) Acumular todas o parte de las horas de su crédito horario en uno o varios de los miembros de la representación legal o sindical de los trabajadores/as.
- c) Recibir de la empresa una copia básica de los contratos, así como la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar, de todos los contratos de trabajo que se formalicen por escrito.
- d) Recibir mensualmente de la empresa una relación de los contratos de trabajo que no se hayan formalizado por escrito, constanding los siguientes datos: nombre y apellidos, documento de identidad, modalidad contractual, jornada y duración del contrato.
- e) Acceder al registro salarial que debe realizar la empresa según lo establecido en el nuevo artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.
- f) Estar presentes en el momento de la firma del contrato de trabajo o de cualquiera de sus prórrogas.
- g) Recibir mensualmente copia del resultado de los controles de entrada y salida de los trabajadores/as que haya establecido la empresa.
- h) A instancias del trabajador/a afectado, estar presentes en las reuniones que éste mantenga con la Dirección de la empresa o con las personas en que ésta delegue.

Artículo 56. *Tablón de anuncios.*

La empresa facilitará a los representantes legales y sindicales de los trabajadores/as los tableros de anuncios necesarios para que coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes. Dichos tableros se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue a todos los trabajadores/as fácilmente.

Artículo 57. *Régimen disciplinario.*

Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de los trabajadores, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados, y el empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma sólo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la firmeza de la sanción. En caso de no impugnación, el plazo será de 90 días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.

Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

Se considerarán faltas leves:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta 3 ocasiones en un período de 1 mes.
- La inasistencia injustificada de 1 día al trabajo en el período de 1 mes.
- No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.
- Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.
- Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

- Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.
- El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

Son faltas graves:

- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de 3 ocasiones en el período de 1 mes.
- La inasistencia no justificada al trabajo de 2 días consecutivos o de 4 alternos, durante el período de 1 mes. Bastará 1 sola falta al trabajo, cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.
- El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.
- La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.
- La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.
- La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

- La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.

- El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

Son faltas muy graves:

- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.

- La inasistencia no justificada al trabajo durante 3 o más días consecutivos o 5 alternos en un periodo de 1 mes.

- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

- La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

- El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

- La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

- Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.

- Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.

- La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.

- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

- La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.

- Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.

• Acoso moral (“mobbing”), entendiendo por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, ordenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

• El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiendo por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

• El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.

• El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.

A) Las sanciones que las empresas podrán aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

Faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de un día.

Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a 20 días.

Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 21 días a 60 días.
- Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, grupo y nivel profesional y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

La facultad de imponer las sanciones corresponde a la dirección de la empresa, que pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores las que se refieran a faltas graves o muy graves.

Será necesaria la instrucción de expediente en la imposición de sanciones a los trabajadores que ostenten cargos electivos sindicales, y en aquellos otros casos establecidos en la legislación en vigor o lo decida la empresa.

La formación de expediente se ajustará a lo regulado en Estatuto de los trabajadores.

La prescripción de las faltas se producirá según lo establecido en el artículo 60.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 58. *Formación.*

Los trabajadores se comprometen expresamente a participar en todas aquellas iniciativas y políticas formativas promovidas por la Dirección de la empresa y relacionadas con su actividad profesional.

Artículo 59. Procedimientos para la no aplicación de las condiciones de trabajo.

Los procedimientos para la no aplicación de las condiciones de trabajo, a las que se refiere el artículo 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se iniciarán mediante un periodo de consultas entre la empresa y los representantes de los trabajadores. La Dirección de la empresa comunicará por escrito el inicio del periodo de consultas a la Representación Legal de los Trabajadores.

A la comunicación de inicio del periodo de consultas se acompañará la documentación acreditativa de la concurrencia de las causas de inaplicación alegadas por la Dirección de la empresa. Dicha documentación será la siguiente.

1. Memoria explicativa que comprenda las siguientes cuestiones:

- a) Detalle de las medidas propuestas.
- b) Justificación de las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que motivan el procedimiento.
- c) Los objetivos que se pretenden alcanzar.
- d) Incidencia estimada de las medidas propuestas sobre la marcha económica de la empresa y consecuencias que pudieran derivarse en el supuesto de no adoptarse las mismas.
- e) Otras medidas que se proponen para atenuar las consecuencias de la inaplicación en los trabajadores afectados.

2. Informe técnico sobre la situación económica y financiera de la empresa, que podrá ser emitido por técnicos independientes externos a la empresa o por responsables de la empresa. Este informe se acompañará de la documentación precisa (balances, cuentas de resultados, declaración impuesto de sociedades y, en su caso, informe de auditores).

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Durante el periodo de consultas, que tendrá una duración máxima de quince días naturales desde la fecha de comunicación de inicio, las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo.

La duración del periodo de consultas podrá ampliarse siempre que exista acuerdo entre la Dirección de la empresa y la Representación Legal de los Trabajadores.

El periodo de consultas versará, entre otras cuestiones, sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, su entidad y alcance. En dicho periodo la Dirección de la empresa deberá acreditar que las causas alegadas son ciertas y las medidas propuestas justificadas, proporcionales y contribuyen fehacientemente a mejorar la situación de la empresa y al mantenimiento del empleo.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo del artículo 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. 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. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta 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 83 del texto refundido de la Ley 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, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Disposición adicional primera. *Desconexión digital.*

La empresa se compromete a regular aquellas materias que afectan a la intimidad en el uso de dispositivos digitales, desconexión digital e intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia (política de herramientas informáticas, cámaras de videovigilancia, derecho a la desconexión...).

Disposición adicional segunda. *Coordinación de actividades empresariales.*

En cumplimiento con el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL), la dirección de la empresa respecto al personal perteneciente a empresas auxiliares, servicios, contratas y subcontratas, realizarán un seguimiento regular de la aplicación a estas personas de las normas de seguridad y salud correspondientes a la actividad que realizan, presentando el balance de este seguimiento a la representación legal de los trabajadores o en su caso al Comité de Seguridad y Salud de la empresa principal con la misma periodicidad que el de la plantilla propia de la empresa.

La dirección de la empresa se compromete a acudir a alguno de los medios de coordinación establecidos en el artículo 11 del RD 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de PRL

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud cuando la empresa tenga 50 o más trabajadores. Dicho Comité tendrá un máximo de 6 personas de los cuales 3 serán designadas por la Dirección de la empresa y los 3 restantes por los representantes legales de los trabajadores. Una vez constituido elaborará su propio reglamento de funcionamiento.

ANEXOS

ANEXO 1. TABLAS SALARIALES 2019

Grupos	Total mensual 2019 x 14 (EUR)	Total anual 2019 (EUR)
Grupo profesional 1	1.664,28	23.300
Grupo profesional 2	1.307,14	18.300
Grupo profesional 3	1.235,71	17.300
Grupo profesional 4	1.128,57	15.800
Grupo profesional 5	1.057,14	14.800
Grupo profesional 6	985,71	13.800
Grupo profesional 7	914,28	12.800
Grupo profesional 8	-	-
Contrato formación 1 año	675,00	9.450
Contrato formación 2 año	765,00	10.710
Contrato formación 3 año	765,00	10.710

ANEXO 2. IMPORTE HORA EXTRA, FESTIVA, DOMINGO Y NOCTURNA Año 2019

Grupos	Hora extra normal	Hora extra Festiva, domingo y nocturna
Grupo profesional 1	12	15,00
Grupo profesional 2	11,5	14,38
Grupo profesional 3	11	13,75
Grupo profesional 4	10,5	13,13
Grupo profesional 5	10	12,50
Grupo profesional 6	9,5	11,88
Grupo profesional 7	9	11,25

ANEXO 3. TRABAJOS TÓXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS

Por jornada completa 4 EUR/día

Por media jornada 2 EUR/día

ANEXO 4. TRABAJO NOCTURNO

Para todos los grupos profesionales 0,60 EUR/hora

ANEXO 5. DIETAS

Media dieta 12 EUR

Dieta completa 49 EUR

ANEXO 1. TABLAS SALARIALES 2020

Grupos	Total mensual 2020 x 14 (EUR)	Total anual 2020 (EUR)
Grupo profesional 1	1.678,58	23.500
Grupo profesional 2	1.321,43	18.500
Grupo profesional 3	1.250,00	17.500
Grupo profesional 4	1.142,86	16.000
Grupo profesional 5	1.071,43	15.000

Grupo profesional 6	1.000,00	14.000
Grupo profesional 7	964,29	13.500
Grupo profesional 8	a fijar según SMI 2020	

ANEXO 2. IMPORTE HORA EXTRA, FESTIVA, DOMINGO Y NOCTURNA
Año 2020

Grupos	Hora extra normal	Hora extra Festiva, domingo y nocturna.
Grupo profesional 1	12,5	15,63
Grupo profesional 2	12	15,00
Grupo profesional 3	11,5	14,38
Grupo profesional 4	11	13,75
Grupo profesional 5	10,5	13,13
Grupo profesional 6	10	12,50
Grupo profesional 7	9,5	11,88

ANEXO 3. TRABAJOS TÓXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS

Por jornada completa 4 EUR/día

Por media jornada 2 EUR/día

ANEXO 4. TRABAJO NOCTURNO

Para todos los grupos profesionales 0,60 EUR/hora

ANEXO 5. DIETAS

Media dieta 12 EUR

Dieta completa 49 EUR

ANEXO 1. TABLAS SALARIALES 2021

Grupos	Total mensual 2021 x 14 (EUR)	Total anual 2021 (EUR)
Grupo profesional 1	1.692,86	23.700
Grupo profesional 2	1.335,71	18.700
Grupo profesional 3	1.264,29	17.700
Grupo profesional 4	1.157,14	16.200
Grupo profesional 5	1.085,71	15.200
Grupo profesional 6	1.014,29	14.200
Grupo profesional 7	978,57	13.700
Grupo profesional 8	a fijar según SMI 2021	

ANEXO 2. IMPORTE HORA EXTRA, FESTIVA, DOMINGO Y NOCTURNA
Año 2021

Grupos	Hora extra normal	Hora extra Festiva, domingo y nocturna.
Grupo profesional 1	12,7	15,88
Grupo profesional 2	12,2	15,25

Grupo profesional 3	11,7	14,63
Grupo profesional 4	11,2	14,00
Grupo profesional 5	10,7	13,38
Grupo profesional 6	10,2	12,75
Grupo profesional 7	9,7	12,13

ANEXO 3. TRABAJOS TÓXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS

Por jornada completa 4,30 EUR/día
 Por media jornada 2,30 EUR/día

ANEXO 4. TRABAJO NOCTURNO

Para todos los grupos profesionales 0,90 EUR/hora

ANEXO 5. DIETAS

Media dieta 12 EUR
 Dieta completa 49 EUR

ANEXO 1. TABLAS SALARIALES 2022

Grupos	Total mensual 2022 x 14 (EUR)	Total anual 2022 (EUR)
Grupo profesional 1	1.707,14	23.900
Grupo profesional 2	1.350,00	18.900
Grupo profesional 3	1.278,57	17.900
Grupo profesional 4	1.171,43	16.400
Grupo profesional 5	1.100,00	15.400
Grupo profesional 6	1.028,57	14.400
Grupo profesional 7	992,86	13.900
Grupo profesional 8	a fijar según SMI 2022	

ANEXO 2. IMPORTE HORA EXTRA, FESTIVA, DOMINGO Y NOCTURNA Año 2022

Grupos	Hora extra normal	Hora extra Festiva, domingo y nocturna.
Grupo profesional 1	12,9	16,13
Grupo profesional 2	12,4	15,50
Grupo profesional 3	11,9	14,88
Grupo profesional 4	11,4	14,25
Grupo profesional 5	10,9	13,63
Grupo profesional 6	10,4	13,00
Grupo profesional 7	9,9	12,38

ANEXO 3. TRABAJOS TÓXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS

Por jornada completa 4,50 EUR/día
 Por media jornada 2,50 EUR/día

ANEXO 4. TRABAJO NOCTURNO

Para todos los grupos profesionales 1 EUR/hora

ANEXO 5. DIETAS

Media dieta 12 EUR
Dieta completa 49 EUR

ANEXO 1 TABLAS SALARIALES 2023

Grupos	Total mensual 2023 x 14 (EUR)	Total anual 2023 (EUR)
Grupo profesional 1	1.721,43	24.100
Grupo profesional 2	1.364,29	19.100
Grupo profesional 3	1.292,85	18.100
Grupo profesional 4	1.185,71	16.600
Grupo profesional 5	1.114,29	15.600
Grupo profesional 6	1.042,85	14.600
Grupo profesional 7	1007,14	14.100
Grupo profesional 8	a fijar según SMI 2023	

ANEXO 2. IMPORTE HORA EXTRA, FESTIVA, DOMINGO Y NOCTURNA Año 2023

Grupos	Hora extra normal (EUR)	Hora extra Festiva, domingo y nocturna (EUR)
Grupo profesional 1	13,1	16,38
Grupo profesional 2	12,6	15,75
Grupo profesional 3	12,1	15,13
Grupo profesional 4	11,6	14,50
Grupo profesional 5	11,1	13,88
Grupo profesional 6	10,6	13,25
Grupo profesional 7	10,1	12,63

ANEXO 3. TRABAJOS TÓXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS

Por jornada completa 4,70 EUR/día
Por media jornada 2,70 EUR/día

ANEXO 4. TRABAJO NOCTURNO

Para todos los grupos profesionales 1 EUR/hora

ANEXO 5. DIETAS

Media dieta 12 EUR
Dieta completa 49 EUR

Barcelona, 25 de febrer de 2020

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