



RESOLUCIÓ de 4 de juny de 2020, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Vamar Servicios Generales, SL per als anys 2020-2024 (codi de conveni núm. 08100032012012)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Vamar Servicios Generales, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 27 de gener de 2020, 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 Vamar Servicios Generales, SL per als anys 2020-2024 (codi de conveni núm. 08100032012012) 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 VAMAR SERVICIOS GENERALES, SL PARA LOS AÑOS 2020-2024.

Capítulo I

Ámbito. Vigencia. Duración. Prórroga.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio colectivo establece las bases para las relaciones entre la empresa Vamar Servicios Generales SL y sus trabajadores/as.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Las normas de este Convenio colectivo de empresa serán de aplicación en el centro de trabajo que la empresa tiene en la actualidad en L'Hospitalet de Llobregat.

Artículo 3. Ámbito funcional y personal.

El presente Convenio será de aplicación a la empresa Vamar Servicios Generales SL y sus trabajadores/as, dedicados conjuntamente a prestar los servicios externos que se contemplen o puedan contemplarse en su objeto social, así como los propios estructurales de la entidad.

Artículo 4. Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero del 2020, sea cual fuere la fecha de su firma y de su publicación en el Boletín Oficial del Estado y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre del 2024.

Artículo 5. Denuncia y prórroga.

La denuncia del Convenio para su revisión o, en su caso, rescisión, se podrá efectuar por cualquiera de las partes mediante escrito que presentará a la otra con una antelación mínima de 3 meses a la fecha de finalización de este Convenio o la de cualquiera de sus prórrogas.

En el caso de que no fuera objeto de denuncia en la forma y plazo establecido en el párrafo anterior, se entenderá prorrogado por anualidades sucesivas en las condiciones que rigiere al término de su vigencia.

En cada una de las presuntas prórrogas y con efectos de primeros del año que se trate, los salarios vigentes para la aplicación de este Convenio deben sufrir el incremento de acuerdo a lo establecido en el artículo 22 del presente Convenio.

Capítulo II

Prelación de normas. Absorción, compensación y garantía personal. Vinculación a la totalidad. Comisión Paritaria.

Artículo 6. Prelación de normas

Las normas que regulan las relaciones entre la empresa y su personal serán, en primer lugar, las contenidas en este Convenio colectivo; con carácter supletorio, y en lo no previsto en ellas, se aplicarán las disposiciones del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores y otras disposiciones de carácter general.

La aplicación del presente Convenio de ámbito de empresa excluye otros convenios que se encuentre en vigor o se puedan pactar en el futuro, cualquiera que sea su ámbito.

Artículo 7. Absorción, compensación y garantía personal.

Las percepciones económicas cuantificadas en el presente Convenio tendrán el carácter de mínimas en su ámbito de aplicación.

Las mejoras que se pactan, compensan y sustituyen en su totalidad y con carácter global a las que rigieren anteriormente por disposición legal, Convenio colectivo, resolución administrativa o judicial, pacto de cualquier clase, ya sea individual o colectivo, usos y costumbres o por cualquier otra causa o título.

Las disposiciones futuras que impliquen variación económica de algún o algunos conceptos retributivos o de condiciones de trabajo, tanto si proceden de disposición legal, como de pactos vinculantes de otros convenios, serán absorbibles con las condiciones del Convenio de Vamar Servicios Generales, SL.

Se respetan las condiciones personales que sobre de las de este Convenio pueda mantener alguna persona de la empresa, considerando un computo anual y en garantía global, sin perjuicio de la práctica de las absorciones y compensaciones que procedan a tenor de lo previsto en éste artículo.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y al efecto de una aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto de no ser aprobada alguna de sus cláusulas por la autoridad laboral o de ser declaradas nulas o ineficaces por sentencia firme o resolución administrativa, quedará automáticamente sin efecto la totalidad del Convenio, habiendo de considerarse nuevamente su contenido, aplicando la retroactividad de aquello que hubiere de ser modificado, y especialmente, aquello que signifique alteración de los valores económicos como conjunto.

Artículo 9. Comisión Paritaria.

Se constituye la Comisión Paritaria prevista en el artículo 85 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la ley de Estatuto de los Trabajadores, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Esta Comisión estará compuesta por dos miembros en representación de la empresa y otros dos en representación de la plantilla, escogidos en los dos casos de entre las personas que componen cada una de las representaciones integrantes de la Comisión Negociadora firmantes del presente Convenio.

Son funciones de la Comisión Paritaria las que le asigna expresamente el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre y disposiciones concordantes y especialmente las siguientes:

- a) La interpretación y aplicación del Convenio.
- b) El arbitraje en las cuestiones que las partes sometan a su consideración.
- c) Otras que se le atribuyan en el presente Convenio.

La sede de la Comisión Paritaria se establece en la calle Enginyer Moncunill, nº24, Principal 2º, 08905 de L'Hospitalet de Llobregat (Barcelona), con Teléfono 933334081 y Fax 933338760.

Las reuniones de la Comisión Paritaria se convocarán fehacientemente con una antelación de 3 días laborables a contar desde la recepción de la solicitud o petición de cualquiera de las partes, fijándose un máximo de 15 días laborables para tomar las decisiones pertinentes al caso.

En el supuesto de no reunirse en este plazo se considerará realizado este trámite, haciendo entrega a la parte que lo solicite certificación de lo acontecido.

A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz pero sin voto, quien asesore en las respectivas representaciones, que será citado a las reuniones.

El planteamiento ante la Comisión Paritaria del problema de que se trate o ante el Tribunal Laboral de Catalunya, se considerará trámite previo y preceptivo antes de acudir a la autoridad laboral o jurisdicción competentes.

Las denuncias individuales que pudieren presentarse y que pudiesen suponer una modificación sobre los pactos en el presente Convenio, también tendrán que ser tratados en Comisión Paritaria, sin perjuicio de que se ejerzan por la parte o partes interesadas las acciones legales que se consideren oportunas.

Las decisiones serán válidas siempre que se adopten por unanimidad por parte de la Comisión Paritaria.

Capítulo III **Organización del trabajo**

Artículo 10. Facultades de la dirección de la empresa.

La organización práctica del trabajo con sujeción a este Convenio colectivo y a la legislación vigente es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

Artículo 11. Facultades.

La organización de trabajo comprende, entre otras, las siguientes facultades:

1. La determinación y exigencia de una actividad y un rendimiento.
2. La adjudicación a cada trabajador/a del número de elementos o de la tarea necesaria correspondiente al rendimiento mínimo exigible.
3. La adjudicación de normas de trabajo que garanticen la óptima realización de los servicios propios de la actividad.

4. La exigencia de atención, prudencia, pulcritud, vigilancia en las ropas, herramientas, útiles y otros elementos que componen el equipo personal, así como de las demás instalaciones y bienes análogos de la empresa y de su clientela.

5. La movilidad y redistribución del personal de la empresa, típicas de la actividad, mediante el establecimiento de los cambios de puesto de trabajo, desplazamientos y que exijan las necesidades de la organización de la producción, con las condiciones pactadas en este convenio y de conformidad con la legislación laboral vigente.

6. La realización de las modificaciones en los métodos de trabajo, distribuciones de personal, cambio de funciones, retribuciones, ya sea con incentivos o sin ellos, cantidad y calidad de trabajo, razonablemente exigible, de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

7. Cualquier duda que se origine sobre la interpretación del presente capítulo de organización de trabajo podrá ser debatida ante la Comisión Paritaria.

Capítulo IV Clasificación según función

Artículo 12. Grupos profesionales.

Las clasificaciones reflejadas en el presente Convenio son meramente enunciativas, sin existir obligación de tener cubiertas todas las plazas y puestos de trabajos enumerados, sino las necesarias que requiera la organización de la empresa.

No son, asimismo, exhaustivas, las diferentes funciones asignadas a cada puesto de trabajo, pues toda persona trabajadora incluida en el ámbito funcional de este Convenio esta obligada a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen las personas con un cargo superior, dentro de funciones generales de su competencia y sin menosprecio de su dignidad personal.

Grupos profesionales

- 1 - Grupo directivo
- 2 - Grupo administrativo
- 3 - Mandos intermedios
- 4 - Personal operativo
- 5 - Grupo comercial

Artículo 13. Definiciones de puestos de trabajo.

1 - Grupo directivo

Pertencen a este grupo profesional aquellos puestos que dependiendo del empresario, participan en la elaboración de las políticas y directrices de la misma, ya sean de administración, técnicas, de servicios generales, o de inspección, siendo responsabilidad suya la correcta aplicación de dichas políticas en su respectivo ámbito de actuación, contando para ello con la autonomía precisa en este ámbito.

Les corresponderá el nivel retributivo nivel 1.

2 - Grupo administrativo

Pertencen a este grupo profesional los trabajadores/as que realizan los trabajos administrativos, de organización, etc., necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa.

En este grupo profesional se establecen los siguientes subgrupos:

a) Subgrupo I: Es el empleado/a que realiza las funciones que le son asignadas, con iniciativa y responsabilidad limitadas, en un marco de instrucciones precisas, con autonomía dentro del proceso establecido.

Les corresponderá el nivel retributivo nivel 2.

b) Subgrupo II: Es el empleado/a que lleva a cabo tareas elementales y puramente mecánicas, siguiendo directrices o procedimientos ordinarios de uso en la empresa, o sirviendo de apoyo a las que realicen otros trabajadores/as de nivel superior.

Les corresponderá el nivel retributivo nivel 3.

c) Subgrupo III: Es el empleado/a de nuevo ingreso en la empresa que colabore en la realización de las funciones atribuidas al grupo profesional, conforme a las instrucciones de un superior.

Les corresponderá el nivel retributivo nivel 4.

3 – Grupo mandos intermedios

Pertencen a este grupo profesional los trabajadores/as que cuentan para el desempeño de sus funciones, con determinado grado de autonomía para ejecutar o realizar las mismas en el ámbito de su competencia, así como para proceder a la resolución de cuestiones técnicas o prácticas propias de su campo de actuación. Deben seguir a estos efectos normas, directrices o procedimientos establecidos en la empresa y reportar de cuantas incidencias se observen a sus superiores inmediatos.

En este colectivo se incluyen a título enunciativo las siguientes actividades, así como aquellas otras asimilables a las mismas:

- Verificar, comprobar y controlar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas al personal operativo.
- Mantener la disciplina y pulcritud del personal operativo.
- Planificar, distribuir y coordinar el trabajo del personal operativo.

En este grupo profesional se establecen los siguientes subgrupos:

a) Subgrupo I: Es el empleado/a que desarrolla trabajos de ejecución autónoma y que exijan, habitualmente, iniciativa por su parte, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores/as.

Les corresponderá el nivel retributivo nivel 5.

b) Subgrupo II: Es el empleado/a que colabora en las funciones reseñadas en el Subgrupo I conforme a las instrucciones recibidas, aunque con autonomía en el desarrollo de sus funciones.

Les corresponderá el nivel retributivo nivel 3.

4 – Grupo operativo

Pertencen a este grupo profesional los trabajadores/as que ejecuten sus tareas según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia jerárquica y funcional.

En este colectivo se incluyen a título enunciativo las siguientes actividades, así como aquellas otras asimilables a las mismas:

- Tareas auxiliares en cualquier clase de inmuebles, tendentes a la recepción e información de los accesos y orientación de visitantes.

- Control y conservación de vías de acceso y tránsito, consistentes en la retirada de vertidos y restos de accidentes.

- Tareas de atención y servicio telefónico, recepción, atención y orientación de visitantes.

- Tareas de cobranza de cualquier índole.

- Tareas de mantenimiento, en cualquier clase de inmueble o espacio, consistentes en la puesta a punto y control de instalaciones.

- Recepción y atención de entradas y salidas, así como la conservación, de fincas.

- Tareas de jardinería.

- Tareas propias de limpieza en general.

Les corresponderá el nivel retributivo nivel 4.

5 – Grupo comercial

Pertencen a este grupo profesional los trabajadores/as que, con iniciativa y responsabilidad limitada, siguiendo las directrices e instrucciones que establece la empresa, realizan la promoción y venta de productos y servicios.

Les corresponderá el nivel retributivo nivel 4.

Artículo 14. Ingresos y período de prueba.

Todo personal de nuevo ingreso será sometido a un período de prueba durante el cual, cualquiera de las dos partes, podrá rescindir el contrato sin derecho a indemnizaciones de ningún tipo, a excepción del salario devengando hasta el momento del cese.

El período de prueba no podrá exceder del siguiente tiempo, según la categoría profesional:

- Grupo directivo: seis meses.
- Grupo administrativo: tres meses.
- Grupo mandos intermedios: dos meses.
- Grupo operativo: dos meses.
- Grupo comercial: dos meses.

La situación de incapacidad temporal, maternidad, paternidad y adopción o acogimiento, que afecte al trabajador durante el período de prueba, no interrumpe el cómputo del mismo. Durante este período, tanto la empresa como los trabajadores/as, podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin previo aviso ni indemnización.

Artículo 15. Ceses voluntarios.

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, estarán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Personal directivo, personal administrativo y mandos intermedios: 30 días naturales.
Personal operativo y comercial: 15 días naturales.

La empresa una vez recibida la comunicación de cese voluntario, podrá rescindir los servicios de la persona empleada antes de la fecha prevista por ésta para finalizar la relación laboral, abonando el salario correspondiente desde la fecha en que la empresa se acoge a esta opción hasta la fecha en que la persona trabajadora indicaba como finalización voluntaria de la relación laboral.

El incumplimiento, por parte de una persona trabajadora de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación el mismo importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

Capítulo V Prestación de trabajo

Artículo 16. Jornada.

La jornada laboral para los años 2020, 2021, 2022, 2023 y 2024 será de 1815 horas de presencia de lunes a domingo, en cómputo anual.

El trabajador/a permanecerá en el recinto y/o establecimiento y atenderá a aquellos clientes que hubieren entrado antes de la hora de cierre para terminar el servicio, sin que esta obligación pueda rebasar los 30 minutos.

En este caso, de mutuo acuerdo, empresa y trabajador/a solucionarán este tiempo de más, bien sea reduciendo la jornada de trabajo en idénticos tiempos en días posteriores o acumulando a lo largo del mes y disfrutándolo posteriormente como jornada libre en el período de los dos meses siguientes.

Debido a la actividad de la empresa, es facultad de la misma el establecer el horario del personal, coordinándolo en los distintos servicios y secciones para el más eficaz rendimiento, pudiendo organizar los turnos y relevar y modificar los mismos cuando las necesidades de los servicios, organizativas o de cualquier otra naturaleza así lo exijan o aconsejen, con respeto a la legislación laboral vigente.

En el ámbito de la empresa, previa negociación y acuerdo con los representantes de los trabajadores/as, podrá establecerse un calendario de distribución irregular de la jornada, que implique la posibilidad de superar el tope máximo diario de nueve horas de acuerdo con lo previsto en el artículo 34, del Estatuto de los Trabajadores, respetando los descansos mínimos fijados en ley.

En cualquier caso, la prolongación de jornada consecuencia de esta distribución irregular, no podrá ser de aplicación a trabajadores/as que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, cuidado de menores, embarazo o períodos de lactancia.

Debido a la actividad de la empresa, si por necesidades de los servicios, o falta de los mismos, los trabajadores/as no pudieran realizar la jornada mensual pactada, deberán compensar su jornada en los meses siguientes. En caso de no poder compensarse por baja en la empresa u otros motivos, le será descontada de su liquidación de haberes la jornada cobrada indebidamente y pendiente de compensar.

Artículo 17. Movilidad funcional.

Se establece la polivalencia entre los diferentes puestos de trabajo del grupo profesional en el cual se encuentre clasificada una persona, de manera que esta, con una tarea determinada, ocupe tareas propias de otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional, que deberá el/la trabajador/a llevar a cabo.

En todo caso, esta facultad empresarial se ejercerá de conforme a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 18. Vacaciones.

Se establece para todo el personal sometido a este Convenio un período de vacaciones de 30 días naturales o la proporción correspondiente a dichos 30 días de no haberse alcanzado un mínimo de 12 meses de antigüedad. Estos 12 meses se computan desde el día 1 de enero hasta el 31 de diciembre.

Se establece que las vacaciones deben disfrutarse preferentemente entre el día 7 de enero hasta el día 30 de junio y del 1 de septiembre hasta el 30 de noviembre, salvo pacto en contra entre empresa y trabajadores que modifique el período pactado. La empresa ha de confeccionar anualmente un calendario de vacaciones, junto a los trabajadores/as, con una antelación mínima de dos meses.

La retribución de las vacaciones consistirá en 30 días (o la parte proporcional) del salario base.

Artículo 19. Licencias, permisos y excedencias.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 2 días por el nacimiento de hijos/as y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) 1 día por matrimonio de descendientes, ascendientes o hermanos/as.
- d) 1 día por traslado de domicilio habitual.

En lo no dispuesto en este artículo el régimen de licencias y permisos será el establecido en la legislación laboral vigente que resulte de aplicación.

Las parejas de hecho, reconocidas legalmente, tendrán el mismo trato a efectos de licencia, que una pareja de derecho, conforme a lo establecido en la legislación vigente.

Excedencias

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

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

5. El trabajador/a excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente.

Capítulo VI Condiciones económicas

Artículo 20. Trabajo a tiempo o jornada.

Excepto pacto en contra, se presupone que la prestación del trabajo se suscribe en la modalidad denominada a tiempo completo o jornada, en la cual la retribución será determinada de acuerdo a la duración del trabajo, y que se refleja en la tabla salarial.

Artículo 21. Características de la retribución. Principios generales.

a) Sistema retributivo. El sistema que se establece en este Convenio sustituye totalmente al régimen salarial que de derecho y hecho se venía aplicando en la empresa en el momento que este convenio entre en vigor.

b) La retribución. El salario para todo el personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio estará constituido por el salario base y los complementos.

El salario base

Es el componente salarial que retribuye la jornada normal y completa que se abonará por 30 días y para cada una de las diferentes categorías del presente Convenio, las cantidades del cual se detallan en el anexo 1. Este salario se abonará a las personas trabajadoras con dedicación a tiempo parcial en proporción a la jornada que realicen.

Artículo 22. Incremento salarial.

Las condiciones económicas previstas en el anexo 1 del presente Convenio son las correspondientes al 2020.

Para los años 2021, 2022, 2023 y 2024 existirá revisión salarial del salario base en función del incremento que para estos ejercicios experimente el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) establecido por el Gobierno en el correspondiente Real decreto publicado en el BOE.

Artículo 23. Salario hora/día individual.

A los efectos de cualquier circunstancia en la que se deban valorar tiempos de abono de salarios, como a título enunciativo pudiera ser, retrasos en la asistencia, permisos de horas no retribuidas o causas similares, se acudirá al salario hora individual a través de la fórmula de computar en salario ordinario del año que se trate y dividir tal valor por el número de horas que resultasen obligadas para devengar tal salario.

Artículo 24. Salario anual.

Se establece un salario anual que para cada uno de los puestos de trabajo que se expresa en el Anexo 1 del presente Convenio colectivo.

Artículo 25. Gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad.

A todos los trabajadores/as afectados por este Convenio les serán abonadas una gratificación extraordinaria en verano y otra en invierno, y se acuerda que dichas gratificaciones sean prorrateadas en 12 mensualidades.

La base para el cálculo de dichas gratificaciones es el salario base.

Artículo 26. Plus personal.

Con motivo de adaptar los conceptos retributivos a la nueva estructura salarial, algunos/as trabajadores/as de la empresa mantienen unas diferencias retributivas a su favor que se le integrarán en un plus personal individualizado. Este plus tendrá la naturaleza de salario.

Artículo 27. Desplazamientos.

Los trabajadores/as tendrán derecho al abono de los gastos de desplazamiento cuando por necesidades del servicio un trabajador/a tenga que realizar un desplazamiento superior a 70 kilómetros, contados desde el límite del término municipal donde reside al límite del término municipal donde vaya a prestar sus servicios.

El trabajador/a percibirá dieta completa cuando, como consecuencia, del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

El trabajador/a devengará media dieta cuando como consecuencia del desplazamiento realizado en las condiciones establecidas en el primer apartado, tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la empresa y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivamente trabajado.

Artículo 28. Horas extraordinarias estructurales.

Será facultad de la empresa optar entre abonar las horas extraordinarias estructurales o su compensación por tiempos equivalentes de descanso retribuido, según la legislación vigente.

Siempre que la empresa lo requiera, todos los trabajadores/as vienen obligados a prestar servicios fuera de su jornada laboral en aras a finalizar el mismo y/o de evitar su pérdida, acordándose que la prolongación de jornada se halla comprendida dentro de la distribución irregular de la misma que se establece en el artículo 24 del presente Convenio, sin perjuicio del respeto a lo establecido en la legalidad vigente.

Capítulo VII Código de conducta laboral

Artículo 29. Principios de ordenación.

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

Las faltas, siempre que constituyan un incumplimiento contractual culpable del trabajador/a, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en leve, grave o muy grave.

La falta, sea cual sea su clasificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador/a.

La imposición de sanciones por faltas muy graves, será notificada a los representantes legales de los trabajadores/as, si los hubiese.

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.

Artículo 30. Acoso sexual.

Todas las personas tienen derecho al respeto y a la debida consideración de su dignidad, siendo el acoso sexual en la relaciones laborales aquel comportamiento que puede conllevar la vulneración de los derechos fundamentales protegidos por el artículo 10.1, 14 y fundamentalmente el artículo 18.1 de la Constitución Española.

Concepto: Se considerará constitutiva de acoso sexual cualquier conducta, proposición o requerimiento de naturaleza sexual que tenga lugar en el ámbito de organización y dirección de una empresa, respecto de las que el sujeto activo sepa y/o esté en condiciones de saber que resultan indeseadas, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

Artículo 31. Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: leve, grave, muy grave.

Faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación cometida durante el período de 1 mes.
2. No notificar con carácter previo la imposibilidad de acudir al puesto de trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. La ausencia del puesto de trabajo sin causa justificada, así como negarse a cambios de turno justificados por causas organizativas para el correcto funcionamiento de los servicios.

Si como consecuencia del abandono del puesto de trabajo se causare un perjuicio de consideración para la empresa o para el cliente de la misma, compañeros/as de trabajo, materiales o útiles, instalaciones o a trabajadores/as de las empresas clientes o dicho abandono fuera causa o coadyudara a la producción del accidente, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.
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 descrito anteriormente origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse como grave o muy grave.
5. La inobservancia de las órdenes de servicio así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.
6. Las faltas de respeto y consideración a los subordinados/as, compañeros/as, mandos, personal y público, así como la discusión con los mandos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes o indecorosas con los mismos/as.
7. La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes, equipos, herramientas, etc. 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 de otro trabajador/a, cuando el caso no constituya falta grave.

Faltas graves:

1. El cometer 3 faltas leves en el periodo de un trimestre, siempre que hubiera mediado sanción por escrito.

2. Más de 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el periodo de 1 mes.

3. La falta de asistencia al trabajo de 1 día en el periodo de 1 mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resultados de la ausencia se causara grave perjuicio a la empresa, a los clientes de la misma o personal de dichos clientes.

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

5. Simular la presencia de otro/a al trabajo, firmando o fichando por él/ella.

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 48 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 materias o actividades ajenas o innecesarias a la prestación del servicio.

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

10. La tenencia y el consumo de bebidas alcohólicas y estupefacientes estando de servicio, así como el fumar, aunque sea en espacios abiertos.

Faltas muy graves:

1. La reincidencia en comisión de faltas graves en el período de 6 meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.

2. Más de 12 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el período de 6 meses o 30 en 1 año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el período de 1 mes, más de 6 en el período de 4 meses o más de 12 en el período de 1 año, siempre que hayan sido sancionadas independientemente.

4. La falsedad, deslealtad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros/as de trabajo como a la empresa o a terceros relacionados con el servicio, durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.

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

6. El realizar trabajos por cuenta propia o cuenta ajena estando en situación de incapacidad temporal o en cualquier otra causa de suspensión del contrato, así como realizar actividades que impliquen la prolongación innecesaria de aquella incapacidad temporal.

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

8. La embriaguez así como el uso, consumo o invitación al mismo de estupefacientes o drogas durante el tiempo de trabajo.

9. La violación del secreto de correspondencia o de documentos de la empresa o de las personas en cuyos locales e instalaciones se realice la prestación de los servicios en que, por la misión de su cometido, haya de estar enterado o tenga conocimiento indirecto.

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/as de éstas si los hubiere.

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

12. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.

13. Originar riñas y pendencias entre sus compañeros/as de trabajo o con las personas o los empleados/as para las que presten sus servicios.

14. La competencia ilícita o concurrencia desleal por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia o ajena idéntica actividad que la empresa, o dedicarse a ocupaciones que estén en abierta pugna con el servicio.

15. Entregarse a juegos y distracciones graves durante la jornada de trabajo.

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

17. La imprudencia en acto de servicio.

18. Dormirse en el puesto de trabajo.

19. La falsedad en las circunstancias de accidentes de trabajo, la simulación de enfermedad o accidente y la prolongación maliciosa o fingida en su curación.

Artículo 32. Sanciones.

Las sanciones máximas que se podrán imponer en las faltas mencionadas en el artículo anterior, son las siguientes:

- a) Por falta leve: Amonestación verbal y/o amonestación por escrito.
- b) Por falta grave: Traslado de puesto dentro de la misma empresa, o suspensión de empleo y sueldo de 2 a 20 días.
- c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días y/o despido.

Artículo 33. Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves, a los 20 días, y las muy graves, a los 60 días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Capítulo VIII Mejoras sociales

Artículo 34. Póliza de seguro de responsabilidad civil.

La empresa concertará una póliza de seguro que cubra el riesgo de responsabilidad civil con una compañía aseguradora que garantice los daños ocasionados por acción u omisión a título de culpa por los trabajadores/as con motivo de su actividad en la empresa.

Artículo 35. Maternidad/paternidad.

En materia de maternidad/paternidad, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Capítulo IX Salud laboral

Artículo 36. Salud laboral.

En esta materia será de aplicación la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los numerosos reglamentos dictados en desarrollo de la misma.

Las empresas efectuarán las evaluaciones de riesgos laborales establecidas en la ley y darán cuenta del resultado de las mismas a los representantes legales del personal. Se efectuará una planificación de la acción preventiva a llevar a cabo a través de los servicios de prevención que deban constituirse.

La empresa efectuará la vigilancia de la salud de los trabajadores/as de conformidad con lo previsto en la Ley 31/1995, con respeto de la confidencialidad relativa al estado de salud de cada trabajador/a.

Allí donde sea preceptivo se establecerán las medidas y planes exigibles en materia de situaciones de emergencia, informando y formando al personal en relación con los mismos.

Capítulo X Varios

Artículo 37. Prendas de vestuario (vestuario).

La empresa entregará en depósito, si el puesto de trabajo lo requiere, 2 equipos de trabajo, de tal modo que los trabajadores/as dispongan siempre de "quita y pon". Cada año se entregará al menos un juego, sin que por causas ajenas a la voluntad del trabajador/a sea necesario reponer alguna prenda fruto de un deterioro y/o rotura. Se considera vestuario y distintivos, las prendas y efectos de uso personal que el trabajador/a debe utilizar de forma obligatoria.

Los trabajadores/as que deban efectuar los trabajos a la intemperie y en condiciones atmosféricas adversas, tendrán a su disposición el equipo adecuado para dichas contingencias.

Artículo 38. Tribunal Laboral de Catalunya.

Las partes firmantes del presente Convenio, en representación de los trabajadores/as y empresa comprometidas en el ámbito personal del mismo, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural que pudieran suscitarse, no excluidos expresamente de las competencias de dicho tribunal, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial; a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 154 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

Artículo 39. Formación profesional para el empleo.

De conformidad con lo que previene el Real decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, y con la finalidad de facilitar la formación y promoción profesional de los trabajadores/as, la empresa podrá organizar y gestionar, o bien contratarlo con un centro o institución especializada, la realización de cursos de formación profesional. La formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

- a) Adaptar al titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- b) Actualizar y poner al día los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
- c) Especializar, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- d) Reversión profesional.
- e) Ampliar los conocimientos del personal que le permita prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.
- f) Formar teórica y prácticamente de manera suficiente y adecuada en materia preventiva cuando se produzcan cambios en las funciones que se desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo y en las condiciones que se establece el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

ANEXO I

Tabla retribuciones salariales

NIVELES DE RETRIBUCION	SALARIO BASE	PRORRATA PAGAS EXTRAS	BRUTO MENSUAL	BRUTO ANUAL
NIVEL 1	1.350'00	225'00	1.575'00	18.900'00
NIVEL 2	975'00	162'50	1.137'50	13.650'00
NIVEL 3	960'00	160'00	1.120'00	13.440'00
NIVEL 4	950'00	158'33	1.108'33	13.300'00
NIVEL 5	1.000'00	166'67	1.166'67	14'000'04

Barcelona, 4 de juny de 2020

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