



RESOLUCIÓ de 24 d'octubre de 2019, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Opción A Servicios Generales, SL (centre de treball de Barcelona) per als anys 2019-2022 (codi de conveni núm. 08102851012019)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Opción A Servicios Generales, SL (centre de treball de Barcelona), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 29 de gener 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 Opción A Servicios Generales, SL (centre de treball de Barcelona) per als anys 2019-2022 (codi de conveni núm. 08102851012019) 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 text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA OPCIÓN A SERVICIOS GENERALES, SL, (CENTRE DE TREBALL DE BARCELONA) PER ALS ANYS 2019-2022

CAPÍTOL 1

Àmbits del Conveni

Article 1

Àmbit funcional

El present Conveni d'empresa es limita a l'àmbit de la mateixa i afecta els treballadors i treballadores de la seva plantilla dins de l'activitat definida a l'objecte social, tan actual com el que es pogués constituir en el futur, si es produís ampliació del mateix durant la vigència del Conveni present.

Per tant, queden dins de l'àmbit d'aplicació del present Conveni les activitats que constitueixen l'objecte social de l'empresa, que són totes les que es realitzin com a externalització de serveis mitjançant l'oportuna relació mercantil entre l'empresa contractant i la contractada i complint a tota hora la legislació vigent respecte a l'externalització de serveis.

El conveni està concertat entre la representació legal de la societat Opcion A Servicios Generales, SL i els representants legals dels treballadors del centre de treball de Barcelona.

Article 2

Àmbit personal

El present Conveni afecta tot el personal que tingui establerta, o estableixi, relació laboral comuna per compte aliè amb l'empresa Opción A Servicios Generales, SL amb independència

del tipus de contracte laboral, fix o temporal, sota el qual s'hagi formalitzat aquesta relació.

En conseqüència, queden fora de l'àmbit del Conveni, de forma automàtica, les relacions que estiguin expressament excloses per llei o desenvolupades i definides per regulacions específiques que els confereixin un caràcter de relació laboral de caràcter especial o aquelles altres que fossin fora de la relació laboral.

Article 3

Àmbit territorial

Les normes del present Conveni són d'aplicació a tots els treballadors de l'empresa que prestin serveis en el centre de Barcelona.

Article 4

Àmbit temporal

La durada i vigència del present Conveni serà des del dia 1 de gener de 2019 fins el 31 de desembre de l'any 2022, ambdós inclusivament.

Per tant, i independentment de la data de publicació al Diari Oficial de la Província de Barcelona, els seus efectes es remunten al dia 1 de gener de 2019, excepció feta d'aquells punts del text articulat que defineixin una vigència diferent a la general per raó de la matèria específica que es tracti.

CAPÍTOL 2

Prorrogues i denúncies

Article 5

Pròrroga

Aquest Conveni queda prorrogat de forma automàtica, per reconducció tàcita, per períodes d'un any a partir del terme de la seva vigència, en el presumpte cas que cap de les parts no faci ús del dret de denúncia expressa del mateix.

Article 6

Denúncia i Ultra activitat

A fi de promoure la revisió total o parcial del contingut del present Conveni, qualsevol de les parts signants pot portar a terme el tràmit de denúncia abans de finalitzar la vigència establerta. Només serà vàlida la denúncia exercitada per qui estigui legitimat per a això.

El temps vàlid per dur a terme la possible denúncia serà el de, almenys, 2 mesos abans finalitzar la seva vigència.

La forma ha de ser mitjançant escrit dirigit a l'altra part signant, amb indicació de la legitimació que ostenta per a això, i les matèries objecte de la negociació que pretén. La part receptora ha de tenir acusament de recepció d'aquest escrit i, se'n remetrà còpia al Departament d'Empresa i Ocupació per a la seva constància i registre.

Exercitada la denúncia, ambdues parts es comprometen a iniciar els passos necessaris que determinin un calendari per a les negociacions a realitzar en un termini no superior al mes, des del moment de la recepció de l'escrit de denúncia.

Transcorregut un any des de la denúncia del Conveni d'empresa sense que s'hagi acordat un nou Conveni o dictat un laude arbitral, requerit conjuntament per ambdues parts, aquell perdrà, excepte pacte en contrari, vigència i s'aplicarà, si ho hi hagués, el Conveni Col·lectiu d'àmbit superior que fos aplicable.

CAPÍTOL 3

Vinculació, compensació, interpretació, vigilància del pactat i efectes

Article 7

Vinculacions

El present Conveni col·lectiu està pactat de tal manera que conforma un tot orgànic i indivisible i per això tot el seu text conforma un equilibri de drets i obligacions que no pot, ni pretén ser, aplicat només en la part que sigui beneficiosa.

Ambdues parts manifesten formalment que les seves respectives vinculacions a allò que s'ha convingut tenen caràcter de compromís per a la totalitat del seu contingut és a dir per a totes les clàusules que conformen el seu contingut.

En el supòsit que algun dels pactes de l'articulat fos objecte de declaració de nul·litat parcial o total per la jurisdicció laboral, automàticament quedaria sense efecte i es procediria de forma immediata a resoldre la situació creada.

Amb aquesta finalitat es determina que les parts negociadores es reunixin amb caràcter d'urgència per conèixer l'abast d'allò que s'ha anul·lat, analitzar-ho conjuntament i donar la solució d'una nova redacció, si fos possible.

Si es determina que el pacte declarat nul fos substancial en la negociació realitzada, bé pel seu abast obligacional o normatiu, ambdues parts han de considerar el desequilibri produït i, en el seu cas, la renegociació necessària.

En principi, i llevat de consideració d'incidència substancial del contingut total del Conveni per les parts signants, la nul·litat d'un dels seus punts no ha d'afectar la resta del text articulat del Conveni.

Per a la inaplicació de les condicions previstes en el present conveni, s'haurà d'acudir al procediment previst en el article 82.3 del Estatut dels Treballadors. En cas de sorgir discrepàncies al respecte, les parts hauran de recórrer als procediments que s'hagin establert en els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic.

Article 8

Prelació de normes i dret supletori

Les normes que regulen les relacions entre Opción A Servicios Generales, SL i el seu personal són, en primer lloc, les contingudes en el present text que configura aquest Conveni col·lectiu i el que no es preveu, amb caràcter supletori, s'aplica el Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors o en qualsevol norma d'igual rang que es pugui publicar dins de la vigència del present Conveni i altres disposicions de caràcter general.

Tot allò que les parts no han desenvolupat o pactat amb caràcter específic, cal atènyer-se a allò

que disposen les normes legals que li siguin aplicables.

Expressament es fa menció de la no vinculació a conveni d'àmbit superior que pugui incloure l'objecte social de l'empresa durant la vigència del present Conveni.

Article 9

Compensació i absorció

Les percepcions econòmiques quantificades al present Conveni tenen caràcter de mínimes en el seu àmbit d'aplicació.

Les millores que s'implantin en virtut del present Conveni seran absorbibles fins on arribi, amb els augments o millores que puguin establir-se en qualssevol disposicions legals o convencionals.

Quan els salaris realment abonats, en el seu conjunt i còmput anual, siguin més favorables per als treballadors que els fixats en l'ordre normatiu o convencional de referència, de conformitat amb l'article 26.5 del text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors, o text que el substitueixi, ha d'operar la compensació i/o absorció d'aquests.

Article 10

Interpretació i vigilància del pactat

La interpretació i vigilància de l'aplicació del pactat al present Conveni s'atribueix, de forma específica, a una comissió representativa proporcionalment de qui han dut a terme les negociacions del present Conveni que es denomina: Comissió Paritària Mixta.

Les parts signants del Conveni, acorden la constitució d'una única Comissió Paritària Mixta, a la qual se li atribueixen les facultats de:

- a) Interpretació del pactat en cas de discrepàncies en el moment de la seva aplicació real.
- b) Vigilància del compliment efectiu de tot allò que s'ha pactat.
- c) Intervenció en casos de conflictes col·lectius, tant en qualitat de mitjancera i conciliadora com de pas previ necessari per a l'exercici de la via jurisdiccional o administrativa possible.
- d) Resoldre, en el cas que li siguin sotmeses a la seva consideració, les discrepàncies que puguin sorgir per la no aplicació de les condicions de treball a les que es refereix l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors i treballadores adoptant, en el seu cas, els procediments que s'estableixen al respecte en els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic.
- e) Quantes altres funcions tendeixen a la major eficàcia pràctica del present Conveni, o es derivin d'allò establert en el seu text i annexos que formin part del mateix.

Està formada per un membre de cada una de les parts negociadores. Un d'ells fa de secretari. Per acord entre ambdues parts pot augmentar-se el nombre de membres d'aquesta Comissió però en tot cas sempre és l'esmentada composició paritària, igual numero de membres de la representació empresarial que de la representació social.

Es reuneixen al domicili social de l'empresa.

La petició de reunions s'ha de realitzar mitjançant escrit dirigit a l'altra part on consti amb claredat el motiu de la reunió, text d'aplicació controvertit, punt en què es qüestionari qualsevol grau d'aplicació o la base del conflicte col·lectiu plantejat.

Rebut l'escrit, del qual s'acusa recepció, es convoca la reunió corresponent segons la urgència de l'assumepte, sense transcórrer més de 7 dies hàbils en qualsevol dels casos.

Del contingut de les reunions, així com de les seves conclusions s'aixequen les actes corresponents amb els acords assolits, si així fos, que són firmades per tots els assistents. De les actes a què es fa referència es remet còpia a l'autoritat laboral corresponent en cada cas.

Els acords d'aquesta Comissió són presos per votació i obliguen les parts interessades, llevat que hagin estat presos trencant normes d'aplicació necessària, i queden fora de perill les accions de tercers que puguin sentir-se perjudicats per aquells.

Les hores utilitzades en reunions de la Comissió Paritària Mixta queden excloses del crèdit horari sindical.

La incompareixença a una reunió convocada per alguna de les parts possibilita aixecar una acta de reunió que en aquests casos és "intentada la reunió sense efecte per incompareixença d'una de les parts" i en aquest cas té igual efecte que "sense acord".

CAPÍTOL 4

De la contractació. Principis generals

Article 11

Contractació

Les relacions laborals que s'estableixen entre l'empresa i els seus possibles treballadors són sempre sota la modalitat de contractacions escrites, independentment de la modalitat contractual elegida.

L'empresa fa ús del marc normatiu vigent en cada moment per adequar les seves necessitats a la modalitat més adient possible de contractació, tant per a la cobertura dels llocs de treball d'estructura fixa com temporal i de serveis.

Les diferents modalitats de contractació no tenen més diferències, quant als seus efectes, que les específiques segons les seves especials característiques: temps, jornada, formació requerida, etc.

Article 12

Períodes probatoris

Tots els contractes de treball estan sotmesos a un període inicial de prova que, superat, produeix plens efectes.

Els períodes probatoris vénen determinats per les titulacions requerides per a l'adequació i desenvolupament del lloc de treball i l'assignació a algun dels grups professionals que s'estableixen més endavant.

Així, queden establerts els següents:

Grup 1: 1 any

Grups 2, 3 i 4: 6 mesos

En qualsevol cas, i a l'empara de qualsevol circumstància que pogués donar-se, tots els

treballadors amb titulació mitja o superior estan sotmesos al període probatori de 1 any

Article 13

Promocions i ascensos

La Direcció de l'empresa ha de procurar que per a la cobertura de vacants de llocs que suposin una millora laboral, tant qualitativament com quantitativament a efectes econòmics, es doni caràcter prioritari al personal intern de l'empresa, mantenint així un "pla de carreres" per al personal en plantilla.

Amb aquesta finalitat es determina el procediment següent:

El departament de selecció de l'empresa en coordinació amb els responsables dels serveis elabora la llista de candidats que reuneixin els requisits objectius que es requereixen per al lloc a cobrir.

Si d'entre aquests, l'esmentat departament considera idoni algun d'ells, el lloc el cobreix la persona designada.

En el cas que, internament, no hi hagi ningú que reuneixi els requisits, o que no es consideri idoni, l'empresa procedeix a la cobertura del lloc vacant a través de la recerca de personal extern.

En l'únic cas de no existir candidats interns per cobrir el lloc o llocs de què es tracti o que aquests no reuneixin les condicions per a l'acompliment de les funcions dels esmentats llocs és quan s'ha de recórrer a una selecció de personal extern.

Article 14

Cessaments voluntaris

El treballador pot extingir el seu contracte de treball manifestant la voluntat de dimissió de forma inequívoca cosa que produeix la denominada: baixa voluntària.

Amb aquesta finalitat s'ha de trametre un escrit a l'empresa amb un justificant de recepció, on s'indiqui la voluntat de rescissió del contracte vigent, i la data fi de la seva relació laboral, amb els terminis mínims següents:

- a) Grup 1: 30 dies naturals
- b) Grup 2, 3 i 4: 12 dies naturals

En el presumpte cas que el treballador incompleixi el temps de preavis, l'empresa pot retenir, i fer seves, en el moment del pagament de la corresponent quantia les quantitats resultants d'un dia del salari del treballador per cada dia que incompleixi el preavis mínim a què està obligat.

CAPÍTOL 5

Contractes temporals, fixos discontinus, a temps parcial, i d'obra o servei determinat

Article 15

Contractes temporals

Ambdues parts queden vinculades a les condicions específiques que per a aquest tipus de contractació estiguin contingudes en el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors i les concretes dictades en desenvolupament de les mateixes a causa de foment d'ocupació o qualsevol altra, llevat de la següent especificació:

Els contractes eventuais realitzats a l'empara de l' establert a l'article 15 1. b) del TRET i del Reial decret 2720/1998 tenen un termini màxim de 12 mesos dins d'un període de 18 mesos.

En el cas que un contracte eventual es concertí per un termini inferior al màxim es pot prorrogar per una única vegada, sense que la durada total de contracte pugui excedir de l'esmentada durada màxima.

Article 16

Fixos discontinus i a temps parcial

- Fixos discontinus

Amb la finalitat de concretar allò que es disposa per a aquest tipus de contractes en el marc legal vigent, s'estableix l'ordre i forma de crida dels treballadors inclosos en aquest col·lectiu:

L'ordre de crida es duu a terme i es comença pels treballadors que portin més temps sense activitat,

Estant en relació directa amb l'empresa on haguessin estat prestant serveis anteriorment, Afectant el lloc de treball que hagués desenvolupat en la mateixa.

- Temps parcial

Els treballadors contractats a temps parcial podran realitzar hores complementaries como a màxim fins un 60% de les hores ordinàries pactades. L'empresa comunicarà el dia i l'hora de realització de les hores complementaries amb 24 hores de preavís.

Article 17

Contracte d'obra o servei determinat

Per l'especial significació que aquest tipus de contracte té en l'àmbit de l'empresa, derivat de la realització de serveis per a tercers, convé a determinar el següent:

Els contractes d'obra o servei determinat vénen determinats per les necessitats concretes que es donin en l'empresa, tant en la seva estructura central i corporativa com pels serveis que es contractin i realitzin a tercers en relació amb l'objecte social que s'ha donat.

En els contractes per a la realització d' un servei determinat amb autonomia i substantivitat pròpia concertats per l'empresa amb tercers, amb una duració que, encara que limitada en el temps, sigui en principi incerta, l' empresa podrà contractar personal per aquests serveis determinats.

La durada dels contractes ve determinada per la previsió de temps necessària per a la realització de l'obra o servei concret, i pot estar determinada d'inici o ser de durada incerta en el moment de la seva formalització, manifestada al contracte programa entre les empreses.

En cas de ser data certa, aquesta és la que determini la vigència del mateix.

En cas de ser incerta, la durada dels contractes assignats és la que duri aquella.

En el cas que la durada sigui amb data certa, és a dir que estigui el contracte subjecte a terme fix, aquesta data o contracte es considerarà únicament amb caràcter orientatiu i sempre lligat a un supòsit determinat.

Els contractes d'obra o servei determinat respectaran sempre el que disposa l' article 15.a) de l'Estatut dels Treballadors.

Per a la formalització d'un contracte d'obra o servei determinat, derivat de la necessitat de personal per realitzar un servei a tercers, sempre es requereix: l'existència d'un contracte mercantil entre Opción A Servicios Generales, SL i l'empresa contractant amb expressió concreta del tipus de servei a realitzar, durada aproximada o concreta del mateix i volum de personal idoni per a la seva realització.

El contracte d'obra o servei determinat entre Opción A Servicios Generales, SL i el treballador contractat per a la prestació de serveis a tercers ha de contenir la menció al contracte mercantil de referència.

CAPÍTOL 6

Direcció i organització de l'empresa

Article 18

Principi general

L'organització del treball en l'empresa correspon a la Direcció de l'empresa, amb el degut compliment de les normes legals que siguin vigents en cada moment i les competències que tinguin reconegudes, al mateix marc, els representants dels treballadors.

Article 19

Bases d'actuació i objectius d'empresa i treballadors

Les bases que inspiren les relacions de treball en l'empresa Opción A Servicios Generales, SL estan basades en la confiança mútua, el respecte a les persones i a la seva dignitat, la no discriminació, la prevenció i salut, la diligència i la bona fe contractual, protecció a les persones i col·lectius més desfavorits així com a la formació necessària.

Correspon a l'empresa, entre altres funcions:

La determinació i exigència de l'activitat laboral a desenvolupar i el rendiment desitjat i exigít en la realització d'aquesta activitat.

La realització de normes internes de treball per garantir l'òptim desenvolupament dels serveis propis de l'activitat.

Donades les característiques pròpies de l'objecte social de l'empresa que configura la seva activitat laboral, la mobilitat tant funcional com geogràfica, resulta un factor necessari per adequar el personal a cada lloc de treball i és necessari per a això en ocasions l'establiment de canvis de llocs de treball, desplaçaments i/o trasllats que exigeixin les necessitats del servei, d'acord amb la legislació laboral vigent i de conformitat amb el text del present Conveni.

Article 20

Drets i deures dels treballadors i treballadores

Els treballadors/ores estan obligats a complir les ordres i instruccions de la Direcció de l'empresa en l'exercici de les facultats directives i organitzatives del treball.

El treballador/ora ha de comunicar al seu superior immediat qualsevol anomalia o incidència que apreciés en la realització del servei que se li encomani.

Els treballadors/ores han de gaudir de tots els drets i garanties que els atorga el present Conveni així com, lògicament, de tota la normativa laboral vigent en cada moment i que els sigui més favorable.

CAPITULO 7

Classificació professional

Article 21

Classificació funcional

El personal afectat pel present Conveni està classificat en grups professionals.

Aquest sistema de grups professionals s'estableix sota premisses objectives, per la concurrència d'uns criteris determinats i, dins de cada un d'ells, de diferents nivells de compliment.

Fonamentalment cal atènyer-se als criteris de:

Coneixements: tenir en compte tant la titulació o certificació objectiva del grau de coneixement assolit com l'experiència professional en el desenvolupament d'uns determinats coneixements.

Iniciativa i autonomia: tenir en compte tant la major o menor subjecció a directrius i normes d'actuació com el major o menor grau de subordinació en l'acompliment de la funció que es desenvolupa.

Complexitat: engloba els diferents aspectes de dificultat en el treball a realitzar.

Responsabilitat: aquest criteri té en compte el grau d'autonomia del treballador en realitzar les seves funcions.

Comandament: criteri que té en compte el nivell de supervisió, planificació i desenvolupament de tasques.

Experiència: criteri que valora la capacitat acumulada a través del temps en la realització de treballs i gestió concreta amb resultats positius.

Article 22

Grups funcionals

El personal afectat pel present conveni es classifica segons els criteris anteriorment exposats a l'article anterior i les funcions que hagi de desenvolupar en un dels següents grups:

Grups professionals:

1. Personal directiu.

2. Personal administratiu.
3. Personal comandaments intermedis.
4. Personal operatiu.

A títol merament enunciatiu i no limitador, cada grup s'enquadra, respectivament, en les següents funcions:

I. Personal directiu:

Director comercial.
Director administratiu.
Director de recursos humans.
Director d'operacions.
Gerent.
Delegat.
Titulat superior o mig.

II. Personal administratiu:

Cap administratiu.
Oficial administratiu.
Auxiliar administratiu.
Comercial/ venedor.
Recepcionista-telefonista.
Missatger.

III. Personal comandaments intermedis.

Responsable de serveis.
Supervisor.

IV. Personal operatiu:

Auxiliar de serveis
Auxiliar de serveis nocturn
Auxiliar de restauració.
Controlador d'accessos
Auxiliar de logística.
Oficial d'ofici.
Informador.

Article 23
Definició de funcions

Les funcions que configuren els grups professionals abans referenciats són les normals i lògiques de la pròpia activitat derivada de la seva denominació.

Concretament, dintre de les funcions de l'Auxiliar de serveis, s'inclouen la neteja, conservació i cura de l'edifici, sempre que realitzin tasques de conserges en comunitats de veïns. Aquestes tasques complementaries no poden superar el 35% de la seva jornada habitual.

CAPÍTOL 7

Jornades, horaris, descansos, llicències

Article 24

Jornada anual

Les jornades de treball efectives, en còmput anual, per a cada un dels diferents anys de vigència del present Conveni són de 1.826 hores.

Article 25

Distribució de la jornada

De conformitat amb el previst en els apartats 2 i 3 de l'article 34 de l'Estatut dels treballadors, la distribució de la jornada és irregular al llarg de l'any amb l'única limitació de respectar el descansos entre jornades legalment establerts.

Amb ple respecte a la durada màxima de la jornada, els descansos mínims entre jornades i els descansos setmanals previstos en la normativa laboral vigent, la durada de la jornada ve determinada pel servei assignat al treballador/ora.

Article 26

Horari

L'horari de treball s'adapta als serveis assignats en cada moment i es pot desenvolupar en jornada partida o en jornada continuada de torn de matí, tarda o nit.

L'adscripció a un o un altre servei és facultat organitzativa de l'empresa i pot, en conseqüència, modificar-se l'horari depenent a tota hora de l'horari assignat al torn en què es presti el servei.

Quan tingui lloc la distribució irregular de la jornada regulada en l' article 34.2 de l' Estatut dels Treballadors, el treballador haurà de conèixer amb un preavís mínim de 5 dies el dia y l'hora de la prestació de treball que resulti de la distribució irregular.

Article 27

Tipus de jornada i descansos

Com s'ha manifestat anteriorment les jornades de treball poden ser continuades, segons els casos (intensives o torns) i partides.

En els supòsits que les jornades continuades fossin superiors a 6 hores, s'estableix un període de descans de 15 minuts, que no es considera com de temps de treball efectiu.

En els supòsits de jornades partides, el temps de descans entre els dos blocs de treball es determina en els diferents quadres-horaris que siguin aplicables en servei, i és, en tot cas, d'un mínim d'1 hora.

En tot cas els descansos són com a mínim de 12 hores entre la finalització d'una jornada i l'inici de la següent.

Article 28

Adequació de jornada

L'objecte social de l'empresa fa que les especials característiques del treball a desenvolupar,

així com els compromisos de realització de serveis per a tercers emparats en contractes concrets, necessiten una certa llibertat d'actuació en la distribució de les jornades de treball segons les necessitats concretes previstes i imprevistes, circumstàncies concretes d'un servei determinat, absències de personal, lliuraments urgents, disminució de l'activitat, etc.

Així s'estableix que quan es presentin causes suficients, segons l'esmentat anteriorment, es poden englobar en els termes de causes organitzatives, tècniques, de producció i estructurals, la jornada de treball es pot estendre fins un màxim de 12 hores diàries.

En tals casos l'empresa ho comunica a cada treballador/ora amb la màxima antelació possible respectant el que determina l' article 34.2 de l' Estatut dels Treballadors.

La falta d'hores treballades com "falta d'activitat", es compensen directament amb temps en excés del mateix mes. Si aquest saldo fos negatiu per al treballador, rep el salari complet però queda pendent de regularització les hores degudes, que tindrà lloc abans del 31 de març de l'any següent, i no es consideren com a hores extres les necessàries per cobrir aquesta compensació que es deu.

Si del total mensual d'hores realitzades resulta un saldo favorable al treballador i aquest excés d'hores no pot ser compensat en la seva totalitat per descans, la part restant li seria abonada com a hores extraordinàries.

Atès que la retribució dels treballadors és mensual, si el treballador cessa i té amb l'empresa un dèbit d'hores, aquestes li poden ser descomptades de la liquidació-quitança.

Article 29

Horaris

Els horaris de treball, com a reflex de l'ordenació de la jornada laboral, són els que s'indiquen en els quadres horaris de cada servei.

Article 30

Hores extraordinàries

Les hores extraordinàries es preveuen com un fet excepcional.

Ja que existeix l'adequació de la jornada i les seves compensacions trimestrals, es considera hora extraordinària la que superi el màxim mensual indicat pel calendari laboral del servei.

En aquests casos, i abans de ser abonades, s'han de tenir en compte allò regulat en la compensació d'hores per adequació de jornada. D'aquesta manera les hores que no puguin ser compensades seran abonades a preu hora salari.

El preu del salari base indicat és el resultat de la divisió del salari anual de taules reflectit en annex 1, corresponent al grup professional en què estigui enquadrat el treballador, dividit pel nombre d'hores any establertes com a jornada anual efectiva, i tindrà el valor que consta en les mateixes taules annexes.

Quant a la realització d'hores de treball sobre la durada màxima de la jornada diària, es respecta el principi de voluntarietat del treballador amb les excepcions següents:

a) En supòsits de treball a torns o relleu, fins que aquest s'hagi produït bé per presència del

treballador que relleva o per un tercer que el substitueixi en absència d'aquest, fins a un màxim de 12 hores de servei.

b) Les relatives a la necessitat de reparació de danys, força major i urgència deguda motivades per les característiques de l'activitat empresarial abans ressenyada.

Les circumstàncies aquí indicades són considerades de naturalesa estructural.

Les persones que en la seva funció exerceixen comandament o coordinació sobre d'altres no perceben quantitats per concepte d'hores extraordinàries. La seva pròpia funció està retribuïda amb conceptes complementaris que compensen la seva possible major dedicació i responsabilitat.

Article 31

Modificacions de jornada i horari

L'empresa, sempre que es doni l'existència de raons econòmiques, tècniques i/o d'organització, pot dur a terme la modificació de la jornada o dels horaris de treball, d'acord amb les normes i condicions establertes en la normativa legal vigent, respectant en el seu cas el contingut de l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors.

No obstant això, i donades les especials característiques i casuístiques que pot donar-se en la relació a l'activitat de l'empresa fonamentada en la prestació de serveis a tercers cal atènyer-se a la jornada i horari a cada necessitat concreta que demandi el servei.

Aquestes circumstàncies de servei i les mesures que en cada cas puguin afectar jornada i horari no es consideren constitutives de canvi substancial de condicions de treball.

Article 32

Vacances. Criteri general

Els treballadors afectats pel present Conveni tenen dret a gaudir d'un període de vacances amb dret a salari de 31 dies naturals per any treballat, o la proporció corresponent als esmentats 31 dies, de no haver-se assolit un mínim de 12 mesos d'antiguitat en l'empresa.

Article 33

Vacances. Temps i períodes de gaudi

Els períodes de vacances s'estableixen tenint en compte els tipus de servei que s'està adscrit, períodes de menor incidència de càrrega de treball, disponibilitat de personal necessari i totes les circumstàncies que incideixin en els mateixos.

Article 34

Llicències i permisos

Els treballadors/ores de l'empresa, previ avís i justificació suficient, tenen dret a absentar-se o no presentar-se al seu lloc de treball amb dret a salari, per la concurrència d'alguns dels motius següents:

a) En cas de matrimoni, 15 (quinze) dies naturals, comptats des del mateix dia de l'esdeveniment. Aquest període no es pot acumular al de vacances ordinari, llevat de pacte exprés entre empresa i treballador.

b) En cas de naixement o adopció d'un fill, 2 (dos) dies.

En cas de malaltia greu o intervenció quirúrgica amb internament en centre hospitalari de familiars fins al segon grau d'afinitat o consanguinitat, i germans polítics, 2 (dos) dies.

c) En cas de mort d'un familiar de segon grau, per consanguinitat o afinitat, 2 dies. En cas de mort d'un familiar de primer grau, per consanguinitat o afinitat, 3 dies

En el supòsit c), si el treballador ha de desplaçar-se a més de 400 quilòmetres en cada trajecte d'anada i tornada, disposa de 2 dies més com a màxim per aquesta causa, un dia per l'anada i un altra dia per el trajecte de tornada.

c) Per trasllat de domicili habitual, 1 (un) dia.

d) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable, de caràcter públic i personal, inclòs l'exercici del sufragi actiu. Referent a això se citen com compresos en aquest apartat les assistències a funcions de jurat en processos penals, assistència a judicis, assistència a conciliacions administratives, participació en taula electoral com a membre de la mateixa etc.

e) Si pel compliment de deure o càrrec públic el treballador percep una indemnització, aquesta es descompta de la quantitat de salari que inicialment li pot correspondre.

f) Per la realització de les funcions sindicals o de representació del personal, cal atèner-se a allò que disposi en cada moment les normatives que el regulin.

g) Per exàmens prenatals i tècniques de preparació per al part, el temps indispensable per a això, sempre que s'hagin d'efectuar durant la jornada laboral.

h) Per lactància de fill menor de 9 mesos, 1 (una) hora al dia, que es pot dividir en 2 fraccions. A la seva voluntat, pot substituir, en el seu cas, aquest dret per una reducció de la jornada en 30 (trenta) minuts o acumular-lo en jornades completes.

i) Per als casos de naixements de fills prematurs, o que hagin d'estar hospitalitzats després del part, 1 (una) hora al dia.

j) Per als casos de violència de gènere, el temps necessari per realitzar els tràmits de denúncies, exàmens forenses i, en el seu cas, trasllat a centres d'acolliment. Per ser aquests casos d'especial sensibilitat i tractament, aquest principi és objecte en cada cas d'anàlisi concreta entre empresa i treballadora afectada per determinar les necessitats i llicències.

Els treballadors tenen dret a un dia a l'any de permís retribuït per assumptes particulars, amb els següents requisits:

a) Tenir una antiguitat superior a un any.

b) Formular una sol·licitud per escrit i signada, presentada a l'empresa amb 15 (quinze) dies d'antelació.

c) Justificar la sol·licitud de forma suficients.

d) No podrà acumular-se ni al inici ni a la finalització dels períodes de vacances o dies entre festius en que per acord entre la empresa i els representants dels treballadors no es prestin Serveis ("puentes").

e) No podrà gaudir-se simultàniament per ,mes de 10% de la plantilla d' un centre de treball, a no se que es pacti així expressament.

f) Haurà de gaudir-se dintre de cada any natural, per la qual cosa a 31 de desembre caducarà el dret a la seva concessió.

g) Es gaudirà el dia proposat per el treballador, sempre i quan les necessitats del Servei ho

permetin, podent la Direcció modificar la data proposada en funció de que ho justifiquin causes organitzatives del Servei. Per això, es consideren dades de concessió restringida del permís els períodes de vacances de Nadal, Setmana Santa i d' Estiu.

CAPÍTOL 8 Retribucions i salari

Article 35 Salari

Tenen el caràcter de retribucions salarials les quantitats que percebi el treballador directament relacionades amb la seva activitat laboral, tant en diners com en espècie, i que s'especifiquen en l'estructura salarial del present Conveni.

Totes les quantitats relatives a salaris, o retribucions corresponents a partides no salarials per obeir la seva naturalesa a abonaments de despeses de transport, quilometratges, dietes etc., han de ser sempre enteses en quantia bruta, i subjectes a les retencions que, en cada cas, s'hagin d'aplicar per normativa de cotització al règim de la Seguretat Social corresponent així com a les càrregues fiscals vigents en cada moment.

Article 36 Estructura salarial

Les quantitats que els treballadors de l'empresa poden percebre, estaran enquadrades en els conceptes següents:

a) Salari base

És la quantitat que es percep per la realització de la jornada ordinària de treball fixada en aquest Conveni, i corresponent, al seu torn, a la indicada per al grup professional corresponent. Es percep mensualment.

b) Pagues extraordinàries

És la quantitat que s'ha de percebre amb caràcter extraordinari semestralment, juny i desembre. La seva quantia és igual al salari base corresponent, però la seva percepció es prorrateja en períodes mensuals iguals per dotzenes parts.

c) Millora voluntària

És la quantitat que per contracte o pacte tenen establertes l'empresa i el treballador concret, com a diferència entre el salari garantit de taules i el total del salari pactat.
Plus i primes

d) Complementos al lloc de treball

És la quantitat que es percep per pacte individual o col·lectiu, a causa d'especials característiques del lloc de treball a exercir. Les quantitats percebudes per aquest concepte no són consolidables ni "ad personam", i estan subjectes a la durada de la realització del lloc a què s'assignen.

La seva percepció, mentre duri, és mensual. Són exemples d'aquesta prima, el plus servei, plus

funció i plus valoració del lloc.

e) Altres complements: responsable d'equip; reforç/reforç cap de setmana.

És la quantitat que es pot percebre per raó de cada un d'aquests conceptes i quan així es pacti en l'àmbit de cada servei. La seva percepció està subjecta a les condicions establertes en el pacte del servei.

f) Altres conceptes. L'empresa, segons les especials característiques de la funció (ex.: vendes), acompliments excepcionals, compliment d'objectius i similars, pot abonar quantitats variables, tant de forma continuada com de pagament únic.

En cada cas s'informa el treballador afectat de la causa de la seva obtenció, caràcter de la retribució discrecional o no, en els casos que així sigui, i la subjecció concreta, o no, a objectius, volums de facturació, clientela, i qualssevol d'altres.

g) Nocturnitat: Quan el personal operatiu tingui que prestar serveis entre les 10:00 de la nit i les 06:00 del matí, tindrà una retribució de 0,20€ per hora nocturna treballada, excepte en els casos de que el salari hagi estat establert ates la pròpia naturalesa nocturna de les funcions a realitzar o que s'hagi acordat la compensació del treball nocturn en descansos.

h) Plus Cap D'Any: Quan el personal operatiu presti servei entre las 22.00 de la nit del dia 31, fins las 06.00 del mati del dia 1, tindrà una retribució de 20,00 EUR.

S'efectuarà un pagament proporcional segons les hores treballades.

Article 37

Liquidació i pagament de salaris

Els salaris a què té dret el treballador, els ha de percebre dintre dels cinc primers dies del mes següent en què correspongui la seva meritació.

El pagament dels salaris es realitza mitjançant transferència bancària al compte corrent o llibreta d'estalvi facilitada pel treballador per a aquesta finalitat.

L'empresa no es fa responsable dels retards en l'abonament de salaris deguts a tardança o error en la comunicació d'un possible canvi. En cas de canvi, l'ha de comunicar per escrit i amb antelació suficient perquè es pugui actualitzar.

En els casos en què no sigui possible la firma del document del rebut de salari, té validesa de prova del pagament realitzat l'ordre de transferència realitzada a favor del treballador.

Per als casos de finalització de relació laboral amb l'empresa, la liquidació dels salaris que deu l'empresa s'ha de realitzar en un termini no superior a 15 dies hàbils des del moment de la baixa efectiva, mitjançant taló bancari. En aquests casos, la justificació del pagament és la firma de l'acusament de rebuda del treballador al document proposat.

Si el treballador el sol·licita, se li lliura una proposta de quitança per a la seva comprovació anterior i previsió d'ingressos.

Article 38

Bestretes sobre salari

Si és necessari, el treballador pot sol·licitar a l'empresa percebre, sense que arribi el dia

assenyalat per al pagament i per una sola vegada al mes, bestretes a compte d'allò que s'ha meritat, mitjançant sol·licitud escrita a l'empresa.

La quantitat màxima que es pot sol·licitar és l'equivalent al 60% (seixanta per cent) del meritat fins a la data de petició, i relatiu al mes en curs.

La bestreta sol·licitada es lliura a l'interessat els dies 15 o següent hàbil del mes de presentació de la sol·licitud.

No es podran sol·licitar més de 4 bestretes per cada any natural, ni més de 2 en dos mesos consecutius.

La quantitat sol·licitada en concepte de bestreta es descompta en la nòmina relativa al mateix mes.

Article 39 Incrementos salarials

Els salaris actuals per a l'any 2019 són els reflectits en les taules vigents annexades al present Conveni com annex 1 on s'especifica la quantia bruta mensual i anual per cada grup i nivell. Per als anys 2020,2021 i 2022 les taules vigents a 31 de desembre, s'incrementaran en el mateix percentatge que s'incrementi el salari mínim interprofessional.

Amb aquesta finalitat, una vegada coneguda aquesta dada, amb dues parts s'han de reunir per concretar l'abast real de l'increment a realitzar, aixecant la corresponent acta, de la qual es remet còpia al Departament d'Empresa i Ocupació per al seu registre i dipòsit.

CAPITULO 9 Retribucions no salarials

Article 40 Retribucions no salarials

Les quantitats a què es refereixen els següents conceptes no tenen la consideració de salari, per ser clarament indicatives, així com la seva finalitat, de subvenir a despeses necessàries realitzades pel treballador.

Article 41 Quilometratges

L'empresa abona en concepte de quilometratge la quantitat de 0,20 euros bruts per quilòmetre recorregut per a l'empresa mitjançant ús de vehicle particular, prèviament autoritzat, i per raons exclusives de treball.

Si en qualsevol moment la quantitat pactada fos superior a la indicada per Hisenda com a màxima exempta de retenció de l'impost de la renda de les persones físiques, la quantitat en excés és sotmesa a la tributació corresponent.

L'empresa detalla el sistema de comunicació i reflex dels quilometratges realitzats, justificació dels mateixos, etc., mitjançant circular interna.

Article 42

Dietes

Els treballadors que per raó del seu treball hagin de desplaçar-se fora de la seva localitat habitual de treball, i això impliqui pernoctació fora del seu domicili, poden percebre en concepte de dietes les quantitats següents:

10,00 (deu) euros bruts per al cas de dinar

10,00 (deu) euros bruts per al cas de sopar

20,00 (vint) euros bruts en cas de fer dinar i sopar el mateix dia

60,00 (seixanta) euros bruts per al cas de dieta completa de manutenció i pernoctació.

Aquestes quanties no estan subjectes a retenció en tant no siguin superiors a les reconegudes com a tals per Hisenda, ni comporten l'obligació de presentació de justificant que les acrediti per la despesa indicada.

L'empresa es reserva la potestat de poder aplicar règim diferent a l'indicat, segons les circumstàncies, urgència, nivell i motiu, en el cas del qual ha de tenir establert tant les quanties com el sistema de justificació i, en el seu cas, retencions degudes.

CAPÍTOL 10

Mobilitat en el treball

Article 43

Mobilitat funcional

L'empresa pot exercir la mobilitat funcional dels seus treballadors amb submissions a les limitacions relatives a les titulacions acadèmiques o professionals que es requereixin per exercir la nova funció, i per la pertinença a grup professional.

Malgrat això, i a causa de la impossibilitat de poder tenir totes les funcions classificades en cada grup com s'ha tractat d'indicar en l'apartat corresponent, ambdues parts han d'abordar aquest tema, quan sorgeixi, amb la major flexibilitat possible.

Tal i com preveu l' article 39.3 de l'Estatut dels Treballadors, es percebrà la retribució corresponent a les funcions que efectivament realitzi el treballador, excepte en els casos de funcions inferiors en que es manté la retribució d'origen.

Article 44

Mobilitat geogràfica

L'empresa pot desplaçar els seus treballadors a serveis diferents a aquell on estigui prestant els seus serveis donades les especials característiques de l'activitat de l'empresa.

La designació del treballador o treballadors afectats la realitza l'empresa partint de raons objectives de capacitat i idoneïtat per a la cobertura de la necessitat que el requereix, inclosa la impossibilitat de cobrir llocs de treball suficients per donar la cobertura del servei contractat amb tercers.

Aquesta possibilitat pot ser explicitada en els contractes de treball corresponents per al cas de cobertures de serveis en llocs de treball diferents dins de l'àmbit de la mateixa província. En aquests casos, contracte de treball a realitzar en diferents centres, la causa ve constituïda d'inici, sense haver d'atendre altres necessitats posteriors que les pròpies de la conveniència

objectiva de necessitat de cobertura de treball.

Per subvenir a la major despesa que poden ocasionar al treballador aquests desplaçaments, i sempre que siguin en un radi superior a 35 quilòmetres del centre on habitualment es presten serveis, l'empresa ha d'abonar la quantitat de 0,17 euros bruts per quilòmetre de distància (anada i tornada) si el treballador utilitza per al desplaçament el seu vehicle particular o el bitllet del transport públic si utilitza aquest mitjà de transport.

En tot cas, es pot pactar en un sol contracte la realització de dos o més obres, però sempre que es compleixin les següents condicions:

Que cada una de les obres a executar tinguin autonomia i substantivitat pròpies.

Que les tasques a realitzar pel treballador contractat per a obra o servei, tinguin un caràcter ocasional i no durador.

Que les obres s'executin de manera simultània i no successiva, ja que en aquest últim cas seria procedent subscriure un contracte per cada obra.

Que el contracte identifiqui prou cada una de les obres que constitueixen el seu objecte.

Per això, l'obra o servei que constitueixi la causa de contractació d'obra o servei de durada incerta, ha de ser d'autonomia i substantivitat pròpia dins de l'activitat normal de l'empresa i identificada prou al contracte.

Article 45

Traslats

Si per realitzar el desplaçament del treballador o treballadors, es requereix el canvi de domicili per no poder pernoctar en l'actual, té dret a percebre les dietes completes meritedes per dies naturals o a l'acord econòmic que es pacti entre l'empresa i el treballador traslladat.

En tot cas cal atènyer-se a allò que disposa la legislació laboral vigent en cada moment.

CAPÍTOL 11

Vestuari, equips individuals de protecció i normativa de prevenció de riscos i salut laboral

Article 46

Prevenció de riscos i salut laboral

L'empresa i els treballadors consideren fonamental l'observació de tots els preceptes que es dirigeixen a la prevenció de la salut i a riscos laborals en relació amb el treball i les instal·lacions on es prestin aquests.

En conseqüència, ambdues parts adquireixen el compromís ferm de vetllar pel compliment de les normes de prevenció i riscos laborals.

És per això que els treballadors/ores estan obligats a utilitzar el vestuari i els mitjans de protecció que els faciliti l'empresa en compliment de les vigents normes de prevenció de riscos laborals.

Article 47

Vestuari i equips de prevenció individuals

L'empresa lliura per a cada lloc de treball i per a cada activitat el tipus de peça de feina i equip

de protecció individual -EPI- que es cregui convenient d'acord a la normativa establerta legalment en la matèria i en cada moment i en funció del servei de que es tracti.

En el moment de la incorporació dels treballadors/ores, i després cada dos anys l'empresa lliura al personal operatiu les següents peces d'uniforme: 3 camises d'estiu, 3 camises d'hivern, 2 jaquetes o 2 jerseis, 2 pantalons d'estiu i 2 pantalons d'hivern. Així mateix, en cas de serveis a l'exterior, es facilitarà la roba d'abric o d'aigua adient.

El personal que causi baixa en l'empresa, sigui per la causa que sigui, està obligat a lliurar les peces de treball i equips de protecció que li hagi lliurat l'empresa en perfectes condicions de manteniment i neteja.

El personal es cuida dels estris, eines, equips, maquines i vestuari que se li lliurin per al desenvolupament de la seva feina mantenint-lo a tota hora en perfecte estat de funcionament, conservació i neteja i és responsable dels desperfectes, danys o deterioraments que es produeixin per culpa o negligència.

Com cas excepcional en supòsits de deteriorament prematur, l'empresa pot fer lliurament al treballador/ora que ho sol·liciti, fonamentant raonadament tal petició, d'una peça de vestuari que es desitgi. En aquest cas l'empresa ha de lliurar aquesta peça per una primera i única vegada, al treballador/ora sense cap càrrec. Corre de càrrec del treballador/ora la reposició posterior d'aquesta peça.

L'uniforme només es podrà utilitzar durant el servei al lloc de treball, sent expressament prohibit el seu ús com peça de carrer.

Article 48

Reconeixements mèdics

Els treballadors/ores queden obligats a passar els reconeixements mèdics específics al lloc de treball que hagin de desenvolupar de conformitat amb la normativa legal vigent en cada moment per a la prevenció de riscos i a salut laboral.

Els esmentats reconeixements mèdics els realitza personal mèdic sanitari de la mútua patronal o institució sanitària competent, que doni cobertura a la prevenció de riscos i salut laboral.

Article 49

Informació i formació en matèria de prevenció de riscos i salut laboral.

L'empresa queda obligada a donar a cada treballador/ora, abans d'incorporar-se a un lloc de treball i d'iniciar-se el servei que es tracti, la informació i la formació en matèria de prevenció de riscos i salut laboral de conformitat amb la legislació vigent en cada moment.

CAPÍTOL 12

Règim disciplinari

Article 50

Faltes i sancions

L'empresa pot sancionar les actuacions dels treballadors que impliquin incompliments laborals que estiguin recollits expressament en alguna de les normes que els són aplicables i les que,

en concret, s'enumeren en els apartats següents.

Les faltes es graduen atenent a la seva importància, transcendència i intenció en lleus, greus i molt greus.

Article 51

Procediment sancionador

Les sancions que imposi l'empresa als treballadors per faltes considerades greus o molt greus són motivades sempre, amb expressió de data de comissió, fets imputats i sanció aplicada, per escrit i amb còpia informativa als representants dels treballadors corresponents.

Si l'infractor té la consideració de representant dels treballadors, i en les mateixes circumstàncies anteriors, s'ha d'instruir expedient contradictori on tingui participació l'interessat i els restants integrants de la representació que el treballador ostenta.

Article 52

Graduació de les faltes

Els incompliments dels treballadors es consideren lleus, greus o molt greus segons l'enumeració següent:

1. Faltes lleus:

- a) Mancades de puntualitat de fins 3 vegades en el període d'un mes superiors a 5 minuts i inferiors a 15 minuts, respecte de l'hora d'entrada prevista en els horaris de treball.
- b) No preavisar a l'empresa o responsable del servei les absències, encara que siguin justificades.
- c) No cursar en el temps màxim de 3 dies els informes de baixa i confirmació relatius a períodes d'incapacitat transitòria, així com no presentar l'alta en un període de 24 hores, llevat que es provi la impossibilitat d'haver pogut efectuar-lo.
- d) L'abandonament del treball sense causa justificada per breu temps, així com deixar el servei per sortir a fumar en el cas de que el client hagués donat instruccions al respecte. Si com a conseqüència d'això s'originés perjudici notori per a l'empresa o els seus companys de treball, pot ser considerada falta greu o molt greu segons els casos.
- e) Petites distraccions en la conservació del material.
- f) Falta de neteja personal.
- g) No atendre el públic amb la correcció i diligència degudes.
- h) No comunicar a l'empresa els canvis de domicili i localització telefònica.
- i) Les discussions amb companys de feina dins de les dependències de l'empresa i sense presència de persones alienes a l'empresa. Si les mateixes produïssin escàndol notori poden ser considerades greus o molt greus.
- j) La no utilització del vestuari i equip que hagin estat facilitats per l'empresa amb instruccions

del seu ús.

k) La inobservança de normes i circulars internes de l'empresa, així com la desobediència als comandaments, sempre que sigui de petita índole.

l) L'ús no autoritzat d'equips informàtics, material i eines de l'empresa per a finalitats personals o de lleure, tant dins com fora de la jornada laboral.

ll) La inobservança, ocultació i incompliment en matèria lleu de les disposicions de prevenció de riscos laborals.

m) Qualsevol altra falta de naturalesa anàloga a les anteriors.

2. Faltes greus:

a) Més de 3 faltes de puntualitat superiors a 15 minuts en el període d'un mes.

b) Faltar 1 dia a la feina sense causa justificada.
si d'aquesta absència es deriven perjudicis per a clients o serveis concertats es considerarà molt greu.

c) No comunicar amb la puntualitat deguda els canvis experimentats en la unitat familiar que puguin afectar a la Seguretat Social i/o a temes de retencions d'impostos.
Si s'apreciés malícia, es considera molt greu.

d) Entregar-se a jocs o distraccions ocioses durant les hores treball.

e) Realitzar feines personals amb o sense lucre personal durant la jornada de treball.

f) La simulació de malaltia o accident.

g) La desobediència als seus superiors en matèria de treball que sigui concorde amb la funció deguda; si implica pèrdua per a l'empresa, es pot considerar molt greu.

h) Simular la presència d'un altre treballador fixant en el control horari, contestant o firmant per ell.

i) Negligència o desídia en la realització dels treballs que comportin retards no justificats, errors indeguts o perjudici per a altres treballadors que tinguin concatenació amb aquells.

j) La imprudència en acte de treball; si implica risc d'accident per al treballador, companys, perill d'avaría en instal·lacions o estris de treball, pot ser considerada molt greu.

k) L'embriaguesa o situació anàloga deguda a substàncies tòxiques en el lloc de treball o fora del mateix vestint roba de l'empresa.

l) Les baralles i batusses tant dins com fora del centre de treball, vestint roba identificativa de l'empresa.

ll) La reincidència en falta lleu, encara que sigui de diferent naturalesa, en el període d'un trimestre i havent existit comunicació escrita de l'anterior.

m) La inobservança, ocultació i incompliments previstos en l'àmbit de prevenció de riscos

laborals, si dóna lloc a danys greus per a la seguretat i salut dels treballadors.

n) No cursar en temps màxim de 5 dies els informes de baixa i confirmació d'incapacitat transitòria, així com presentar l'alta en un termini superior a 48 hores, llevat que es demostrï la impossibilitat d'haver-lo efectuat.

o) Falsejament en les causes d'atorgament de llicències i permisos.

p) La continuada i habitual falta de netedat, de tal índole, que produeixi queixes justificades dels seus companys de treball o dels responsables de les empreses clientes.

q) Fumar en el lloc on es presta el servei. Si aquests llocs estan senyalitzats com a perillosos, o es tracte de col·legis, hospitals o centres sanitaris i educatius en general, es considerarà molt greu

r) Utilitzar durant el servei, i per motius aliens al mateix, medis i elements (telèfons, ordinadors, etc.) propietat de l'empresa o del client sense autorització.

s) Qualsevol altra falta d'anàloga naturalesa a les anteriors, així com la reiteració en falta lleu.

Faltes molt greus:

a) Més de 10 faltes de puntualitat superiors a 10 minuts comeses en el període de 6 mesos o 20 durant un any.

b) Faltar per segon dia a la feina durant el període de 20 dies naturals.

c) La transgressió de la bona fe contractual, la deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades.

d) El furt o robatori, tant a l'empresa com als companys de treball o a qualsevol altra persona dins de les dependències de l'empresa o durant la feina en qualsevol altre lloc.

e) Fer desaparèixer, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes en primeres matèries, estris, eines, maquinària, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents tant de l'empresa com d'empreses clientes.

L'encobriment i la complicitat s'equiparen quan aquestes conductes quedin prou acreditades.

f) La condemna ferma dictada pels tribunals de justícia que suposi privació de llibertat.

g) L'embriaguesa i toxicomania sempre que repercuteixin negativament en el treball individual o col·lectiu.

h) Violar el secret de correspondència, documents o dades conegudes i reservades tant de la pròpia empresa com d'empreses clientes a tercera persones.

i) Els maltractaments de paraula o obra, l'abús d'autoritat o la falta greu de respecte i consideració als caps i els seus familiars, companys i subordinats.

j) Causar accidents per negligència o imprudència.

k) Abandonament del lloc de treball en llocs de coneguda responsabilitat.

l) La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal del treball, sempre que no sigui per raons objectives.

ll) Originar freqüents baralles i batusses amb companys de feina.

m) La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que es cometi dins dels 6 mesos següents de produïda aquella.

n) La indisciplina o desobediència en el treball quan tingui una repercussió important davant d'altres treballadors, provoqui perjudicis notoris o es realitzi amb vexació per a la persona ordenant.

o) La persecució per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual a l'empresari o a les persones que treballen en l'empresa.

p) L'ús abusiu per a finalitats particulars dels mitjans que l'empresa posa a disposició del treballador per complir el seu treball, tals com telèfons, correu electrònic, Internet, i qualssevol d'altres.

q) Tindran la consideració d'especial gravetat l'ús de material informàtic de l'empresa per a navegació per Internet visitant pàgines de pornografia, participació en xats i jocs.

r) L'abús d'autoritat per part dels caps es considera sempre una falta molt greu. El que el sofreixi ho ha de posar immediatament en coneixement de la Direcció de l'empresa.

s) L'incompliment de les obligacions previstes a l'article 29 de la Llei 31/1995 de 8 de novembre de prevenció de riscos laborals, sempre que de tal incompliment es derivi un risc greu i imminent per a la seguretat i salut dels treballadors.

t) Qualsevol altra d'anàloga naturalesa a les anteriors, així com la reiteració en falta greu.

Article 52 bis.

Graduació de sancions

Les sancions que s'hagin d'aplicar als incompliments dels treballadors, ho són si es té en compte la intencionalitat, importància, transcendència, mala fe, desídia, reiteració i mal causat, entre d'altres.

En concret, les sancions que pot aplicar l'empresa són les següents:

1. Per a faltes lleus: amonestació i suspensió d'ocupació i sou de fins a 2 dies.
2. Per a faltes greus: suspensió d'ocupació i sou de 3 a 15 dies
3. Per a faltes molt greus: suspensió d'ocupació i sou de 15 a 60 dies i acomiadament.

Article 53

Prescripció

Les faltes lleus prescriuen als 10 dies, les faltes greus als 20 dies i les molt greus als 60 dies, que es compten a partir de la data en què l'empresa té coneixement i, en tot cas, transcorreguts 6 mesos des de la seva comissió.

CAPITULO 13

Representants dels treballadors

Article 54

Principi general

L'empresa i els representants dels treballadors han de procurar mantenir un tarannà de diàleg constructiu en tot allò que els és comú per aplicació de les normes vigents, i poden, segons els casos i les circumstàncies no sotmetre's al rigor exacte de la norma si això facilita la comunicació i resolució de temes.

Article 55

Adequació de representativitat

Donades les especials circumstàncies reiterades de l'activitat de l'empresa, pot produir-se el fet de variació de volum de plantilla, de manera que pugui implicar un desajust en el nombre de representants dels treballadors.

Si durant un període consecutiu de 6 (sis) mesos la mitjana de la plantilla decreix en un nombre que estigui situat en el límit inferior del barem legalment establert, el nombre de membres del comitè de treballadors es redueix a raó del nou nombre corresponent dels representants.

La reducció així operada es porta a efecte en la mateixa proporcionalitat que s'hagués obtingut en les eleccions a representants dels treballadors.

L'adaptació, en cas de creixement en les mateixes circumstàncies de temps, i segons el nou barem exigít, es duria a terme mitjançant l'oportú procés electoral.

CAPÍTOL 14

Solució de conflictes

Article 56

Submissió expressa

El present Conveni, tal com s'estableix a l'article 9, preveu l'actuació prèvia a qualsevol altra instància la de la Comissió Paritària Mixta.

No obstant això, i en el cas que no s'assoleixin acords de majoria suficient, ambdues parts, sota el principi d'esgotar la via de mediació i arbitratge prèvia a qualsevol intervenció judicial, s'han de sotmetre al Tribunal Laboral de Catalunya.

CAPÍTOL 15

Altres disposicions

Article 57

Assegurança d'accidents

L'empresa manté una pòlissa de cobertura d'assegurança col·lectiva per a casos d'invalidesa permanent (en els seus graus d'invalidesa parcial, total, absoluta i gran) i mort derivada d'accident laboral.

La cobertura de la pòlissa inclou tots els treballadors des del moment de l'inici de la relació laboral i fins a l'extinció o finalització de la mateixa.

La quantia de la cobertura referida es de 30.000 euros i és d'aplicació per a tota la vigència del present Conveni.

En els casos de mort, s'entenen com a beneficiaris el cònjuge, els descendents de 1r grau, ascendents de 1r grau, i per l'ordre indicat.

No obstant això, el treballador pot designar beneficiaris concrets mitjançant escrit dirigit a l'empresa que, amb coneixement, l'han de traslladar a l'empresa asseguradora.

En el supòsit d'haver designat beneficiaris de forma expressa, i haver fet el lliurament de la quantia de cobertura, s'ha de fer a qui figuri en l'últim comunicat realitzat.

Per al lliurament de quantitats derivades d'aquestes contingències, l'empresa fa de simple mitjancera, i lliura la liquidació i documents que, al seu torn, li lliuri la companyia asseguradora

Article 58 Formació

És objectiu preferent de l'empresa el foment de la formació del personal que la integra, per la qual cosa anualment elabora un programa de formació amb expressió de les accions formatives a realitzar, personal inclòs i moment de realització.

Aquesta formació, com qualsevol altra complementària es duu a terme tant a les instal·lacions de l'empresa com en altres alienes a la mateixa.

Article 59 Aplicació de la Jubilació Parcial i del Contracte de Relleu

Els treballadors tindran dret a accedir a la jubilació parcial, en complir l'edat i requisits exigits per la legislació vigent.

L'empresa, segons les necessitats d'ocupació i regulacions específiques en aquesta matèria, pot establir contractes de relleu que facilitin l'accés a la jubilació i al treball respectivament, o l'adequació de la plantilla mitjançant la transformació de contractes temporals en indefinits i la contractació de personal nou a través dels corresponents programes d'ocupació, per compensar les baixes que per jubilació obligatòria o parcial que es produeixin.

L'empresa fixarà d'acord amb el treballador el percentatge de la jornada anual a treballar, continuant el treballador d'alta i cotitzant fins arribar a l'edat ordinària de jubilació.

Respecte al treballador contractat o rellevista se li podrà contractar amb un contracte a temps complet.

Article 60 Assetjament sexual

Les parts signants volen deixar constància expressa de la importància que presenta com a dret fonamental de tota persona el respecte a la intimitat, i a tenir un entorn laboral lliure de comportaments indesitjats o connotació sexual.

A tal efecte, i a tall de definició, es considera assetjament sexual en l'àmbit laboral, el comportament verbal o físic que sigui ofensiu per al treballador o treballadora que ho pateixi, sigui quina sigui la seva condició o posició en l'empresa, incidint en la negativa o l'acceptació d'aquest comportament en la situació laboral, professional o privada de la persona.

En aquest sentit, l'empresa és especialment bel·ligerant en actituds d'aquesta índole, i aplica les sancions màximes que pugui ser mereixedora la persona que comet aquest tipus d'actuacions.

En els supòsits en què hi hagi aquest tipus de persecució, al marge de la sanció màxima per a la persona que l'hagi exercit, es protegeix la continuïtat en el lloc de treball de la persona que l'ha sofert.

Article 61

Violència de gènere

Les parts signants del present Conveni fan seves les recents normes que sobre aquest tema han estat objecte d'aprovació, publicació i entrada en vigor (Llei orgànica de mesures de protecció integral contra la violència de gènere), vetllant especialment per la seva adequació al món laboral de l'empresa en els casos de reduccions i reordenació de jornada, mobilitat, suspensió amb reserva de lloc, extinció contractual, absències degudes etc.

Els casos que puguin produir-se tenen un tractament intern en el qual preval la sensibilitat cap a la persona maltractada, suport i recerca de solucions sempre consensuades entre empresa i persona afectada.

ANNEX 1

TAULES SALARIALS 2019 (quantitats expressades en euros)

Grups Professionals	Salari Base	Total	H. Extra
<i>Personal directiu i tècnic</i>			
Director comercial	1400,00	1400,00	10,73
Director administratiu	1400,00	1400,00	10,73
Director recursos humans	1400,00	1400,00	10,73
Director operacions	1400,00	1400,00	10,73
Gerent/Delegat	1400,00	1400,00	10,73
Titulat grau superior	1200,00	1200,00	9,20
Titulat grau mig	1000,00	1000,00	7,67
<i>Personal administratiu</i>			
Cap administratiu	1.100,00	1.100,00	8,43
Oficial de primera	1000,00	1000,00	7,67
Oficial de segona	950,00	950,00	7,28
Venedor/comercial	1070,29	1070,29	8,21
Auxiliar administratiu	925,00	925,00	7,09
Telefonista/recepcionista	900,00	900,00	6,90
<i>Comandaments intermedis</i>			
Responsable de serveis	1.054,14	1.054,14	8,08
Supervisor	925,00	925,00	7,09
<i>Personal operatiu</i>			
Oficial de primera	900,00	900,00	6,90
Oficial de segona	900,00	900,00	6,90
Telefonista/recepcionista	900,00	900,00	6,90
Ordenança	900,00	900,00	6,90
Auxiliar de serveis	900,00	900,00	6,90
Controlador accessos/informador	900,00	900,00	6,90

Operador/Aux. Logística	900,00	900,00	6,90
Aux. Serveis nocturns	900,00	900,00	6,90
Auxiliar restauració	900,00	900,00	6,90

Barcelona, 24 d'octubre de 2019

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