

RESOLUCIÓ de 9 de novembre de 2018, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Barna Porters, SL, per als anys 2018-2021 (codi de conveni núm. 08011252012000)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Barna Porters, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 30 de maig de 2018, 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 Barna Porters, SL per als anys 2018-2021 (codi de conveni núm. 08011252012000) 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 BARNÀ PORTERS, SL PER ALS ANYS 2018-2021

#### Capítol 1

### **Àmbit. Vigència. Durada. Pròrroga**

#### Article 1. *Àmbit personal*

El present Conveni és d'àmbit d'empresa i afectarà tota la plantilla de Barna Porters, SL, i això amb independència de la província on es prestin els serveis i/o sigui la contractació. Queden expressament excloses les relacions regulades pels articles 1.3 i 2 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.

#### Article 2. *Vigència*

El present Conveni entrarà en vigor el dia 1 de gener de l'any 2018.

#### Article 3. *Durada*

La durada d'aquest Conveni serà de 4 anys i s'iniciarà des de la seva entrada en vigor fins al dia 31 de desembre de 2021, data en què finalitzarà els seus efectes.

#### Article 4. *Denúncia i pròrroga*

La denúncia del Conveni per a la seva revisió o, si escau, rescissió, es podrà efectuar per qualsevol de les parts mitjançant escrit que presentarà a l'altra amb una antelació mínima de 3 mesos a la data de finalització d'aquest Conveni o la de qualsevol de les seves pròrrogues.

De conformitat amb el que s'estableix a l'article 86.3 de l'Estatut dels treballadors, transcorregut 1 any des de la denúncia del Conveni col·lectiu sense que s'hagi acordat un nou Conveni o dictat un laude arbitral, aquell perdrà, excepte pacte en contrari, vigència i s'aplicarà, en cas

d'existir, el Conveni col·lectiu d'àmbit superior que fos d'aplicació.

## Capítol 2 **Prelació de normes. Absorció i compensació. Vinculació a la totalitat. Garantia personal**

### Article 5. *Prelació de normes*

Les normes que regulen les relacions entre l'empresa i el seu personal seran, en primer lloc, les contingudes en aquest Conveni col·lectiu; amb caràcter supletori, i en el no previst en elles, s'aplicaran les disposicions 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 i altres disposicions de caràcter general.

L'aplicació del present Conveni d'àmbit d'empresa exclou els altres convenis que es trobin en vigor o es puguin pactar en el futur, qualsevol que sigui el seu àmbit.

### Article 6. *Absorció i compensació*

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

Les millores que es pacten compensen i substitueixen en la seva totalitat i amb caràcter global a les que regissin anteriorment per disposició legal, Conveni col·lectiu, resolució administrativa o judicial, pacte de qualsevol classe, ja sigui individual o col·lectiu, usos i costums o per qualsevol altra causa o títol.

Les disposicions futures que impliquin variació econòmica d'algun o alguns conceptes retributius o de condicions de treball, tant si procedeixen de disposició legal, com de pactes vinculants d'altres convenis, seran absorbibles amb les condicions laborals i salarials del Conveni col·lectiu de Barna Porters, SL.

### Article 7. *Vinculació a la totalitat*

Les condicions pactades en aquest Conveni constitueixen un tot orgànic i indivisible i a l'efecte de la seva aplicació pràctica seran considerats globalment.

En el supòsit de no ser aprovada alguna de les seves clàusules per l'Autoritat Laboral o de ser declarades nul·les o ineficaces per sentència ferma o resolució administrativa, quedarà automàticament sense efecte la totalitat del Conveni, havent de considerar-se novament el seu contingut, aplicant la retroactivitat del que hagués de ser modificat, i especialment, allò que signifiqui alteració dels valors econòmics com a conjunt.

### Article 8. *Garantia personal*

Es respectaran les condicions personals que per sobre de les d'aquest Conveni pugui mantenir alguna persona de l'empresa, considerades en còmput anual i en garantia global i tot això sens perjudici de la pràctica de les absorcions i compensacions que procedeixin a tenor del previst en l'article 6.

## Capítol 3 **Comissió Paritària**

### Article 9. *Comissió Paritària*

Es constitueix la Comissió Paritària prevista en l'article 85 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, com òrgan d'interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància del seu compliment.

Aquesta Comissió estarà composta per 2 membres en representació de l'empresa i altres 2 en representació de la plantilla, escollits en els dos casos d'entre les persones que componen

cadascuna de les dues representacions integrants de la Comissió Negociadora signants del present Conveni.

Són funcions de la Comissió Paritària les que li assigna expressament 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 i disposicions concordants i, especialment les següents:

- a) La interpretació i aplicació del Conveni.
- b) L'arbitratge en les qüestions que les parts sotmetin a la seva consideració.
- c) Les altres que se li atribueixin en el present Conveni.

La seu de la Comissió Paritària s'estableix en el domicili social de l'empresa, situat en 08028-Barcelona, C/Arizala, 43-45, telèfon 93.448.00.14 i fax núm. 93.448.39.99.

Les reunions de la Comissió Paritària es convocaran fefaentment amb una antelació mínima de 3 dies laborables a comptar des de la recepció de la sol·licitud o petició per qualsevol de les parts, fixant-se un màxim de 15 dies laborables per a prendre les decisions pertinents al cas.

En el supòsit de no reunir-se en aquest termini es considerarà realitzat aquest tràmit, lliurant-se a la part que ho sol·liciti certificació de l'esdevingut.

A les reunions de la Comissió podran assistir, amb veu però sense vot, qui assessori en les respectives representacions, que serà citat a les reunions.

El plantejament davant la Comissió Paritària del problema que es tracti o davant el Tribunal Laboral de Catalunya, es considerarà tràmit previ i preceptiu abans d'acudir a l'Autoritat Laboral o jurisdicció competents.

Les denúncies individuals que poguessin presentar-se i que puguin suposar una modificació sobre els pactes en el present Conveni, també hauran d'ésser tractades en Comissió Paritària, sense perjudici que s'exercitin per la part o parts interessades les accions legals que es considerin oportunes.

Les discrepàncies que es produeixin en si de la Comissió Paritària se sotmetran als sistemes de conflictes establerts mitjançant els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic previstos a l'article 83 de l'Estatut dels treballadors.

Les decisions seran vàlides sempre que s'adoptin per unanimitat per part de la Comissió Paritària.

#### Capítol 4 **Organització de treball**

##### *Article 10. Facultats de la direcció de l'empresa*

L'organització pràctica del treball amb subjecció a aquest Conveni col·lectiu d'empresa i a la legislació vigent és facultat exclusiva de la direcció de l'empresa.

##### *Article 11. Facultats*

L'organització del treball comprèn, entre d'altres, les següents facultats:

1. La determinació i exigència d'una activitat i un rendiment.
2. L'adjudicació a cada productor/a del nombre d'elements o de la tasca necessària corresponent al rendiment mínim exigible.
3. L'adjudicació de normes de treball que garanteixin l'òptima realització dels serveis propis de l'activitat.

4. L'exigència d'atenció, prudència, pulcritud, vigilància en robes, estris, útils i altres elements que componen l'equip personal, així com de les altres instal·lacions i béns anàlegs de l'empresa i de la seva clientela.

5. La mobilitat i redistribució del personal de l'empresa, típiques de l'activitat, mitjançant l'establiment dels canvis de lloc de treball, desplaçaments i trasllat que exigeixin les necessitats de l'organització de la producció, d'acord amb les condicions pactades en aquest Conveni i conformement a la legislació laboral vigent.

6. La realització de les modificacions en els mètodes de treball, distribucions de personal, canvi de funcions, retribucions, sigui amb incentius o sense ells, quantitat i qualitat de treball, raonablement exigible, tot això de conformitat amb les disposicions legals vigents.

7. Qualsevol dubte que s'origini sobre la interpretació del present capítol d'organització de treball podrà ser debatut davant la Comissió Paritària.

8. L'empresa, prèvia consulta amb la representació de la plantilla, podrà establir normes de control sobre la utilització dels mitjans informàtics, de telecomunicacions i vehicles que posi a disposició de la plantilla, podent accedir a les aplicacions, eines informàtiques i vehicles que siguin propietat de l'empresa per tal de garantir el bon ús de les mateixes. Dins d'aquests controls, l'empresa podrà accedir als comptes de correu corporatius i mitjans de geolocalització dels vehicles de la seva propietat amb la única finalitat d'evitar l'ús fraudulent dels mitjans posats a disposició del personal.

## Capítol 5 Classificació del personal

### Article 12. *Classificació segons la permanència*

L'empresa, tot respectant la tipologia contractual laboral vigent en cada moment i amb respecte als pressupostos, causes, límits i demés requisits que emparen cada figura contractual en vigor, podrà subscriure, en cada cas, els contractes laborals que en cada moment permeti la legislació social vigent.

La permanència a la plantilla vindrà determinada en funció de les regles del contracte laboral que en cada cas concret legalment s'hagués pactat entre les parts.

En les contractacions a temps parcial i, de conformitat amb el que s'estableix a l'article 12.5 c) de l'Estatut dels treballadors, s'acorda que el número d'hores complementàries podrà ser de fins el 60% de les hores ordinàries contractades. Per a la realització d'aquestes hores complementàries l'empresa haurà de donar al treballador un preavis mínim de 24 hores.

Les hores complementàries s'abonaran a preu d'hora ordinària.

En virtut del que disposa l'article 12.5.c) 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, el pacte de les hores complementàries podrà quedar sense efecte per renúncia de la persona treballadora, mitjançant preavis de 15 dies, un cop transcorregut 1 any des de la seva celebració, quan concorri alguna de les següents circumstàncies:

1. L'atenció a les responsabilitats familiars recollides a l'article 37.6 ET.
2. Necessitats formatives, sempre que s'acrediti incompatibilitat horària.
3. Incompatibilitat amb un contracte a temps parcial.

### Article 13. *Classificacions professionals segons la funció*

Les classificacions reflectides en el present Conveni són merament enunciatives, sense tenir obligació de tenir cobertes totes les places i categories enumerades, sinó les necessàries que requereixi l'organització de l'empresa.

No són, així mateix, exhaustives, les diferents comeses assignades a cada categoria o especialitat, doncs tota persona treballadora inclosa en l'àmbit funcional d'aquest Conveni està obligada a efectuar quants treballs i operacions li ordenin les persones amb un càrrec superior, dintre dels generals comesos de la seva competència i sense menyscar de la seva dignitat personal. Respecte al personal operatiu, dins de la seva general capacitat professional realitzarà, amb la qualitat exigida, aquelles tasques i/o funcions que fossin necessàries o adequades per a la millor atenció de les necessitats del client. Tanmateix, l'empresa queda obligada a proporcionar a la persona treballadora tota la formació que sigui necessària, inclosa la de riscos laborals per al correcte desenvolupament de les seves funcions.

#### Grup professional 1: Personal administratiu

Es troben compreses les següents categories professionals:

- a) El/la cap de primera
- b) Titulat/da universitari superior
- c) El/la cap de segona
- d) Titulat/da universitari de grau mig
- e) Oficial/a de primera
- f) Oficial/a de segona
- g) Comercial
- h) El/la recepcionista/telefonista
- i) Personal auxiliar administratiu

#### Grup professional 2: Comandaments intermedis

Es troben compreses les següents categories professionals:

- a) El/la cap de serveis
- b) Inspector/a de serveis
- c) Coordinador/a de serveis

#### Grup professional 3: Personal exterior

El personal que queda comprès és el següent:

- a) Controlador/a d'accessos
- b) Auxiliar de serveis
- c) Ordenança
- d) Recepcionista/telefonista
- e) Conductor/a
- f) Auxiliar de manteniment d'instal·lacions tècniques.
- g) Auxiliar de jardineria.

#### Article 14. *Definicions de llocs de treball*

##### Grup professional 1: Personal administratiu i comercial

- El/la cap de primera: És aquella persona treballadora que sota la dependència directa de la direcció o la gerència, es fa directament responsable d'un o diversos departaments.
- El titulat/da universitari de grau superior: És aquella persona que, tenint titulació de grau superior universitari, realitza les funcions pròpies de la seva titulació universitària.
- El/la cap de segona: És aquella persona treballadora que sota la dependència directa del/la cap de primera, es fa directament responsable d'un o diversos departaments. S'assimila a aquesta categoria el personal tècnic amb 3 especialitats (sènior de més de 5 anys en l'exercici de la seva responsabilitat) de PRL, i la de personal tècnic en selecció de personal sènior (més de 5 anys en l'exercici de la seva responsabilitat).

- El titulat/da universitari de grau mig: És aquella persona que, tenint titulació de grau mig universitari, realitza les funcions pròpies de la seva titulació universitària.

- Oficial/a de primera: És l'empleat o empleada que actua sota les ordres d'un/a cap i amb responsabilitat limitada, porta a terme, amb la mateixa perfecció burocràtica, treballs que requereixen iniciativa pròpia. S'assimilen a aquesta categoria professional:

1. El grup d'interpretació jurada d'un idioma estranger, el personal caixer sense signatura i el comptable.

2. El secretariat de direcció, que amb coneixements plens i pràctica de mecanografia i taquigrafia, col·labora en les feines personals d'un/a cap superior, que fan amb rapidesa treballs tals com escrits al dictat, mecanografia, arxiu, atenció a la clientela i relacions públiques, planificació de personal, organització de viatges, preparació de dades i gestions diverses. Els/les caps a atendre poden ser més d'una persona en alguns casos.

3. El personal tècnic amb 3 especialitats (sènior de més de 3 anys en l'exercici de la seva responsabilitat) de PRL, i la de personal tècnic en selecció de personal sènior (més de 5 anys en l'exercici de la seva responsabilitat).

- Oficial/a de segona: Personal de l'empresa amb iniciativa i responsabilitat restringides, subordinat a un/a cap o a un/a oficial/a de primera, si n'hi ha, que fa treballs de caràcter secundari que només exigeixen els coneixements generals del cos tècnic administratiu.

S'assimilen a aquesta categoria professional:

1. El/la telefonista: És la persona que amb la pràctica necessària en centraleta, atén les comunicacions telefòniques de l'empresa, orientant, dirigint i establint les connexions corresponents. També realitzarà les funcions que corresponguin a la remissió o recepció de telefax o qualsevol altra comunicació telemàtica, així com les tasques administratives auxiliars, connexes o derivades de les comunicacions telefòniques o d'altra índole descrites. També se li podran encomanar tasques administratives simples.

2. S'assimila a aquesta categoria el/la tècnic/a (junior) de PRL i de la de tècnic/a (junior) en selecció de personal.

- Personal auxiliar administratiu: És aquell que fa operacions administratives elementals i auxiliars i, en general, les operacions purament mecàniques que són pròpies del treball d'oficina o despatx.

- Ordenança/missatger: és qui realitza funcions pròpies de cobrar, recollir i lliurar documentació tant a la clientela com en organismes oficials, i gestions varies de l'administració per compte de la clientela.

Grup professional 2: Comandaments intermedis

- El/la cap de serveis: És la persona responsable de planificar, controlar, orientar, dirigir i donar unitat a les diferents seccions productives de l'empresa sent responsable de la bona marxa i coordinació del treball realitzat en les zones i equips productius de la mateixa.

- Inspector/a de serveis: És qui té per missió verificar i comprovar l'exacte compliment de les funcions i obligacions atribuïdes al grup de personal exterior, donant comte immediata a la persona encarregada general o aquella com a cap immediat corresponent de quantes incidències observi en la prestació dels serveis, prenent les mesures d'urgència que estimi oportunes en els casos de pertorbació de l'ordre públic, de tràfic o accidents, encarregant-se de mantenir la disciplina i netedat entre la seva plantilla.

- Coordinador/a de serveis: És qui ajuda al/la cap de serveis a desenvolupar els treballs en una zona o àmbit, l'activitat del personal de coordinació sempre estarà supervisada pel cap de serveis.

### Grup professional 3: Personal exterior

Es considera personal exterior tota aquella persona treballadora que, pertanyent a la plantilla de Barna Porters, SL, presta el seus serveis en les instal·lacions propietat de les empreses clients, independentment de les tasques específiques de cada lloc de treball.

- Controlador/a de accessos: És personal de la plantilla major de 18 anys amb formació suficient, amb uniforme o no, amb les peces i distintius que l'empresa determini necessaris per a la correcta prestació del servei i que té com funcions, entre d'altres, la custòdia i comprovació d'edificis, control de tràfic en zones reservades, la cura dels accessos a porteries, recintes firals, llocs, centres d'oci i diversió, cultura, i altres anàlegs així com vetllar pel manteniment de l'ordre en l'accés i sortida dels mateixos i altres que es derivin o siguin necessaris per al compliment del servei contractat.

- Auxiliar de serveis: És qui realitza, amb formació suficient, amb uniforme o no, amb les peces i distintius que l'empresa determini necessaris per a la correcta prestació del servei, tasques auxiliars en qualsevol classe d'immobles, tendents a la recepció i informació dels accessos, i l'orientació de visitants, així com qualsevol altra tasca o funció que resulti necessària per donar resposta adequada a les exigències, requeriments i necessitats del client. En tot cas, aquesta polivalència de funcions es portarà a terme respectant les normes de seguretat i salut en el treball.

- Ordenança/Missatger: És qui realitza funcions pròpies de cobrar, recollir i lliurar documentació tant a la clientela com en organismes oficials, i gestions varies de l'administració per compte de la clientela, sempre per a tercers.

- Recepcionista-telefonista: És la persona que, amb formació suficient, amb uniforme o no, té com a funció principal atendre les persones que visiten les oficines de les empreses clients i les comunicacions de les mateixes, així com les tasques administratives auxiliars, connexes o derivades de les comunicacions telefòniques o d'altra índole descrites. També se li podran encomanar tasques administratives simples. Orgànicament, aquest personal queda assimilat al personal auxiliar de serveis.

- Personal auxiliar administratiu: És aquell que, amb la formació adequada, fa operacions administratives elementals i, en general, les operacions purament mecàniques que són pròpies del treball d'oficina o despatx. Orgànicament, aquest personal queda assimilat al personal auxiliar de serveis.

- Conductor/a: És aquella persona major de 18 anys que està amb possessió, almenys, del permís de conducció de vehicles a motor classe B i quina tasca principal és conduir algun vehicle, propietat de l'empresa, destinat a prestar servei a qualsevol client. Orgànicament, aquest personal queda assimilat al personal auxiliar de serveis.

- Auxiliar de manteniment d'instal·lacions tècniques: És aquella persona major de 18 anys que, amb la formació professional adequada per a la seva capacitació, realitza tasques de petites reparacions i manteniment preventiu menor en les instal·lacions de llum, aigua, gas, aire condicionat, etc. dels clients. Orgànicament, aquest personal queda assimilat al personal auxiliar de serveis.

- Auxiliar de jardineria: És aquella persona major de 18 anys que, amb la formació professional adequada per a la seva capacitació, realitza tasques de neteja, recollida de brossa i de petites purgues en els jardins dels clients. També podrà efectuar les anotacions dels mesuraments dels aparells de control de les piscines, sempre que estiguin dins de les instal·lacions del client i disposi de la formació necessària a tal fi. Orgànicament, aquest personal queda assimilat al personal auxiliar de serveis.

#### Article 15. *Ingressos i període de prova*

En les relacions de treball es podrà fixar, sempre que es concerta per escrit, un període de

prova que en cap cas podrà excedir de:

3 mesos per a les categories professionals de cap de primera, cap de segona, titulat/da de grau superior o mitjà, oficial/a de primera, comercial, cap de serveis i inspector/a de serveis.

2 mesos per a les restants categories professionals.

En el supòsit de contracte temporal de duració determinada formalitzat l'empara del que s'estableix a l'article 15 de l'Estatut dels treballadors, concertats per un període no superior a 6 mesos, el període de prova no podrà excedir els 2 mesos.

Les situacions d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, maternitat i adopció o acolliment, risc durant la lactància i paternitat, que afectin al treballador durant el període de prova, interrompen el còmput del mateix sempre que així s'estableixi al contracte de treball.

La rescissió del contracte de treball durant el període de prova no donarà lloc a cap indemnització per a les parts contractants.

#### Article 16. *Cessaments voluntaris*

Les persones treballadores que desitgin cessar voluntàriament en el servei de l'empresa, vindran obligades a posar-ho en coneixement de la mateixa, complint els següents terminis de preavis:

Cap de primera, cap de segona, cos oficial de 1a, comercial, cap de serveis i inspector/a de serveis, coordinador/a de serveis, titulat/da universitari/a de grau superior i mitjà: 1 mes.

Resta de categories: 15 dies naturals.

L'empresa, una vegada rebuda la comunicació de cessament voluntari, podrà rescindir els serveis de la persona empleada abans de la data prevista per aquesta a finalitzar la relació laboral. Abonant el salari corresponent des de la data que l'empresa s'acull a aquesta opció fins a la data que la persona treballadora indicava com finalització voluntària de la relació laboral.

L'incompliment, per part d'una persona treballadora, de l'obligació de preavisar amb la indicada antelació, donarà dret a les empreses a descomptar de la liquidació del mateix l'import del salari d'1 dia per cada dia de retard en el preavis.

#### Article 17. *Lloc de treball*

S'entén per lloc de treball l'espai físic on el treballador/a desenvolupa les seves funcions de conformitat amb les instruccions i normes dictades per la direcció de l'empresa i a normativa legal vigent en matèria de treball. Aquest espai haurà de reunir les condicions de seguretat i higiene exigibles legalment, quedant el treballador/a obligat/da a fer un ús adequat i a mantenir-lo en perfectes condicions.

Donades les especials circumstàncies en què es realitza la prestació dels serveis, la mobilitat del personal vindrà determinada per les facultats d'organització de l'empresa, que procedirà a la distribució del seu personal entre els seus diversos llocs de treball de la manera més racional i adequada als fins productius dins d'una mateixa localitat. A aquests efectes s'entendrà per localitat tant el municipi de que es tracti, com les concentracions urbanes o industrials que s'agrupin al voltant del mateix i que formin amb aquell una macro concentració urbana o industrial, tot i que, administrativament, siguin municipis diferents, sempre que estiguin comunicats per mitjans de transport públic a intervals no superiors a mitja hora, a l'entrada i/o sortida dels treballadors. El personal podrà ser canviat de centre de treball, o d'un lloc de treball a un altre, de conformitat amb les facultats expressades, dins d'una mateixa localitat, entesa en els termes abans expressats.

El canvi de lloc de treball contemplat en aquest article només requerirà comunicació escrita, sense que sigui necessari cap preavis, i suposarà que els treballadors afectats per aquest



canvi hauran d'acomodar el seu horari, torn i jornada a la del nou centre o lloc de treball.

Els treballs realitzats dins de la zona definida com a localitat, no donaran lloc a dietes per els treballadors inclosos dins l'àmbit d'aplicació del present Conveni.

En el supòsit que el canvi de lloc de treball es produís en condicions diferents a les descrites al segon paràgraf d'aquest article que suposi canvi de domicili, i en virtut del que disposa l'article 40 de l'Estatut dels treballadors, serà imprescindible la comunicació escrita 30 dies abans de fer-se efectiu el canvi. La persona afectada tindrà dret a optar entre el trasllat o l'extinció del seu contracte, rebent una indemnització de 20 dies de sou per any de servei amb un màxim de 12 mensualitats. El treballador/a que no opti per l'extinció del seu contracte i es mostri disconforme amb la decisió del trasllat, sens perjudici del seu caràcter executiu del trasllat en el termini citat, podrà impugnar-la davant la jurisdicció competent.

## Capítol 6 Prestació de treball

### Article 18. Jornada

La jornada laboral per als anys 2018, 2019, 2020 i 2021 serà de 1.826 hores de presència de dilluns a diumenge, en còmput anual.

El personal treballador romandrà en el recinte i/o establiment i atindrà a aquelles persones que haguessin entrat abans de l'hora de tancament per a acabar el servei, sense que aquesta obligació pugui superar els 30 minuts. En aquest cas, de mutu acord, empresa i plantilla solucionaran aquest temps de més, bé sigui reduint la jornada de treball en idèntics temps en dies posteriors o acumulant-lo al llarg del mes i gaudint-lo posteriorment com jornada lliure en el període dels 2 mesos següents.

És facultat de l'empresa l'establir l'horari del personal, coordinant-lo en els diferents serveis i seccions per al més eficaç rendiment, podent organitzar els torns i relleus i modificar els mateixos quan les circumstàncies productives, organitzatives o de qualsevol altra naturalesa així ho exigeixin o aconsellin, amb respecte a la legislació laboral vigent.

Entre la finalització de la jornada i l'inici de la següent necessàriament hauran d'haver transcorregut 12 hores.

El descans setmanal s'estableix en un mínim de dia i mig ininterromput i es gaudirà el dia que per quadrant o per necessitats del servei correspongui. Aquest descans podrà acumular-se per períodes de 14 dies.

Tanmateix, s'establirà que, com a mínim, un d'aquests descansos setmanals coincideixi amb 1 cap de setmana al mes.

En l'àmbit de l'empresa, podrà establir-se un calendari de distribució irregular de la jornada, que impliqui la possibilitat de superar el topall màxim diari de nou hores, d'acord amb el previst en l'article 34 apartat 2 de l'Estatut dels treballadors, respectant els descansos mínims fixats en la Llei. En el supòsit que la distribució irregular de la jornada superi les 200 hores anuals, aquesta distribució, haurà de ser pactada amb la representació legal dels treballadors si afecta a més del 10% de la plantilla, i en tot cas, si excedeix de les 300 hores anuals.

Sobre el calendari que regeixi en l'empresa, la direcció d'aquesta podrà disposar la jornada o horari flexible indicat anteriorment per cada any de vigència del Conveni, que considerades de naturalesa ordinària, malgrat el seu caràcter irregular, formaran part del còmput anual de la jornada. Aquestes hores flexibles seran d'aplicació en els dies laborables que resultin per a cada persona treballadora del calendari que regeixi en l'empresa, podent superar-se el topall diari de jornada de 9 hores referit en la Llei, amb respecte dels descansos mínims ja assenyalats.

Per a l'aplicació de l'hora flexible, quan s'escaigui la conformitat amb la representació legal dels

treballadors, es tindran en compte els criteris de casuística i explicació de les raons econòmiques, tècniques, productives o organitzatives que ho justifiquin a la representació de la plantilla, així com a les persones directament afectades.

En qualsevol cas, la prolongació de jornada conseqüència d'aquesta distribució irregular i de l'aplicació de les hores flexibles, no podrà ser d'aplicació al personal treballador que tingui limitada la seva presència per raons de seguretat, salut, cura de menors, embaràs o períodes de lactància.

Així mateix, si una persona empleada, per necessitats del servei, no pogués realitzar la seva jornada mensual, haurà de compensar la seva jornada, en el mateix o diferent servei, dins dels 6 mesos següents.

Amb la finalitat de conciliar la vida familiar i laboral, s'establirà un sistema de quadrants anuals respecte dels serveis fixos i estables sota el criteri d'acomplir la jornada laboral de 1.826 hores anuals o la seva proporció en els contractes a temps parcial. S'entendrà com a servei fix o estable el que tingui una duració prevista superior a 1 any. En tot cas, llevat de causes excepcionals, els quadrants de servei hauran d'estar lliurats al personal afecte abans del dia 25 del mes anterior a la seva realització.

Les persones treballadores podran intercanviar entre elles els torns de treball, havent de comunicar els canvis a l'empresa amb 24 hores d'anticipació, de forma escrita i signada per qui efectua el canvi. Aquestes modificacions hauran de tenir la conformitat, per escrit, del responsable operatiu del servei.

Es respectaran els acords existents o aquells que es puguin pactar entre la representació dels treballadors i l'empresa en aquells serveis que poguessin quedar afectats pels criteris exposats anteriorment.

#### Article 19. *Mobilitat funcional*

S'estableix la polivalència entre les diferents categories del grup professional en el qual es trobi classificada una persona, de manera que si, per necessitats del servei, l'empresa requereix que aquesta amb una categoria determinada ocupi tasques pròpies d'altra categoria del mateix grup professional, haurà el treballador/a dur-les a terme.

En tot cas, aquesta facultat empresarial s'exercitarà conformement a l'establert en la legislació vigent.

#### Article 20. *Vacances*

S'estableix per a tot el personal sotmès a aquest Conveni un període de vacances de 30 dies naturals o la proporció corresponent a aquests 30 dies de no haver arribat a un mínim de 12 mesos d'antiguitat. Aquests 12 mesos es computen des del dia 1 d'agost fins al 31 de juliol de l'any següent.

S'estableix que les vacances han de gaudir-se preferentment entre els mesos de maig a octubre, excepte pacte en contra entre la empresa i la plantilla que modifiqui el període pactat. L'empresa ha de confeccionar, anual i conjuntament amb la representació unitària de les persones treballadores, un calendari de vacances amb una antelació mínima de 2 mesos, calendari que només es podrà variar en casos d'urgències, imponderables o subrogacions no previstes i d'acord amb la representació del personal empleat. No podran coincidir en el mateix període de vacances 2 persones assignades al mateix servei o lloc de treball, tret de causa de força major, degudament acreditada i amb autorització expressa, i per escrit, per part del coordinador/a o cap de serveis.

S'estableix que, donades les especials característiques de la prestació dels serveis, l'assignació dels períodes de vacances, si no hi hagués acord, quedarà establerta per l'empresa, en atenció a les seves necessitats operatives. En tot cas, el calendari de vacances ha d'estar confeccionat segons el que estableix el paràgraf anterior.

La retribució de les vacances consistirà en 30 dies (o la part proporcional) del salari base.

#### Article 21. *Llicències*

La persona treballadora, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball amb dret a remuneració per algun dels motius i pel següent temps:

- a) 15 dies naturals en cas de matrimoni.
- b) 2 dies en els casos de naixement de fills/es, malaltia greu o defunció de parents fins al segon grau. Quan per aquests motius una persona de l'empresa necessiti fer algun desplaçament fora de la província de residència i amb una distància mínima de 50 quilòmetres, aquests s'ampliaran fins a 4 dies. En el cas que el desplaçament s'hagués de produir a un país de fora de l'àmbit europeu, es podrà pactar un permís especial pel temps imprescindible per al desplaçament al país d'origen de què es tracti, fer les tramitacions necessàries i el retorn a Barcelona. Aquest permís especial no podrà ser superior, en tot cas, als 7 dies naturals.
- c) 1 dia per trasllat de domicili habitual. En el supòsit que entre el municipi d'origen i el de trasllat hagués una distància de 50 o més quilòmetres, aquest permís serà ampliat en un altre dia, gaudint així de 2 dies de llicència.
- d) Per matrimoni de descendents, ascendents o germans/es, 1 dia si se celebra dintre del territori de Catalunya i 2 dies si és fora de Catalunya.
- e) Parelles de fet. Les parelles de fet, reconegudes legalment, tindran el mateix tractament a efecte de llicència, que una parella de dret, conforme a l'establert en la legislació vigent.
- f) 2 dies per assumptes propis: La sol·licitud haurà de realitzar-se per escrit amb una antelació mínima de 10 dies previ al seu gaudi i haurà de ser aprovada pel cap o coordinador de serveis. Es denegaran les sol·licituds de 2 treballadors del mateix servei per un mateix dia.

L'inici del gaudi del permís serà el primer dia laborable immediatament posterior si el fet causant és en un dia festiu.

Tots els dies de permisos tindran la condició de laborables, a excepció del de matrimoni.

#### Article 22. *Excedència voluntària*

L'excedència voluntària és la que haurà de concedir-se per la direcció de l'empresa per a l'atenció de motius particulars de la persona treballadora que la sol·liciti, que haurà de fer-ho amb l'anticipació mínima a l'inici de la mateixa que estableix per al cessament voluntaris l'article 16 del present Conveni col·lectiu.

Serà requisit indispensable per tenir dret a aquesta excedència tenir una antiguitat a l'empresa superior a 1 any. L'excedència es podrà concedir per un mínim de 4 mesos i un màxim de 5 anys.

Durant el període d'excedència quedaran en suspens els drets laborals de la persona excedent, així com les seves obligacions, deixant de percebre totes les seves remuneracions i no essent computable a cap efecte el temps d'excedència.

En el cas en què la sol·licitud d'excedència sigui per un període inferior al màxim, la sol·licitud de la pròrroga, si s'escau, s'haurà de presentar per escrit a l'empresa amb 15 dies naturals d'antelació al seu venciment.

La persona excedent que no sol·licités per escrit el seu reingrés a l'empresa amb una anticipació mínima d'1 mes a la finalització del període d'excedència o la seva pròrroga,

causarà baixa definitiva en l'empresa a tots els efectes.

El reingrés, quan es sol·liciti, estarà condicionat a que hi hagi vacant en el seu nivell funcional; en el cas que no existís vacant en el nivell funcional propi i sí en un altre d'inferior, l'excedent podrà optar a ocupar aquesta plaça amb el salari corresponent a ella fins que es produeixi una vacant en el seu nivell funcional.

En la resta de supòsits de possible excedència, ja sigui voluntària o forçosa, s'estarà al que estableixen l'article 46 de l'Estatut dels treballadors i la resta de les disposicions legals vigents en cada moment.

## Capítol 7 Condicions econòmiques

### Article 23. *Treball a temps o jornada*

Excepte pacte contrari, es pressuposa que la prestació del treball se subscriu en la modalitat denominada a temps complet o jornada, en la qual la retribució serà determina d'acord a la durada del treball, i que es reflecteix en la taula salarial.

### Article 24. *Característiques de la retribució*

#### Principis generals

1. Sistema retributiu. El sistema que s'estableix en aquest Conveni substitueix totalment el règim salarial que de dret i fet es venia aplicant en les empreses en el moment que aquest Conveni entri en vigor.

2. La retribució. El salari per a tot el personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni estarà constituït pel salari base i els complements.

#### a) El salari base

És el component salarial que retribueix la jornada normal i completa que s'abonarà per 30 dies i per a cadascuna de les diferents categories del present Conveni, les quantitats del qual es detallen en l'annex 1. Aquest salari s'abonarà a les persones treballadores amb dedicació a temps parcial en proporció a la jornada que realitzin.

#### b) Complementos:

Plus de nocturnitat: es considera treball nocturn el realitzat entre les 22.00 hores i les 06.00 hores. La persona que presti serveis en aquest horari percebrà per cada hora treballada un complement salarial de 0,52 EUR. La percepció d'aquest plus serà aplicable a l'horari nocturn, tret que el salari hagi estat pactat considerant el treball en període nocturn per la seva pròpia naturalesa.

Plus d'activitat: aquest plus s'abonarà al personal administratiu que desenvolupi la seva activitat com personal d'oficina, de conformitat a la quantitat establerta en les taules salarials i que s'annexen al present Conveni.

### Article 25. *Increment salarial*

Les condicions econòmiques previstes en l'annex 1 del present Conveni són les corresponents al 2018.

Per als anys 2019, 2020 i 2021, l'increment salarial estarà vinculat a l'augment de l'IPC estatal a cada 31 de desembre. En el cas que la variació de l'IPC fos negativa, aquesta no afectarà als salaris.

#### Article 26. *Salari hora/dia individual*

Als efectes de qualsevol circumstància en la qual s'hagin de valorar temps d'abonament de salaris, com a títol enunciatiu pogués ser, retards en l'assistència, permisos d'hores no retribuïdes o causes similars, s'acudirà al salari hora individual a través de la fórmula de computar en salari ordinari de l'any que es tracti i dividir tal valor pel nombre d'hores que resultessin obligades per a reportar tal salari.

#### Article 27. *Salari*

S'estableix un salari mensual que per a cadascuna de les categories s'expressa en l'annex 1 del present Conveni col·lectiu.

El pagament del salari es farà, com a norma general, del dia 1 al dia 5 del mes següent al de la meritació. Al personal destinat exclusivament a la plantilla d'esdeveniments, en qualsevol de les seves modalitats, el pagament de la nòmina s'efectuarà entre el 20 i el 25 del mes següent a la seva meritació.

#### Article 28. *Gratificacions extraordinàries d'estiu i Nadal*

Les persones treballadores que per aquest Conveni tenen dret a una gratificació extraordinària a l'estiu i una altra a l'hivern, aquesta es farà efectiva els dies 30 de juny i 22 de desembre, respectivament, calculades a raó de 30 dies de salari base.

Les parts signants del Conveni acorden que el pagament d'aquestes gratificacions extraordinàries seran prorratejades en 12 mensualitats i tindran els imports que consten en l'annex 1

#### Article 29. *Plus vestuari*

La persona treballadora serà la responsable de l'adjudicació, manteniment i conservació de la roba de treball, percebent la quantitat indicada en l'annex 1 del Conveni en concepte de suplert de caràcter extra salarial i d'acord amb l'establert en les taules salarials per a cada categoria o grup professional.

El dia 1 de gener de 2018, el plus de vestuari quedarà fixat en 10,72 EUR, passant la resta a integrar el salari base, aquest complement s'abonarà proporcionalment a la jornada treballada.

#### Article 30. *Desplaçaments*

Quan per necessitats del servei una persona treballadora hagi de realitzar un desplaçament superior a 70 quilòmetres, comptats des del límit del terme municipal on resideix al límit del terme municipal on vagi a prestar els seus serveis, la quantitat a percebre per quilòmetre serà de 0,20 cèntims d'euro. En el cas de que el personal empleat tingui dret a dietes o mitges dietes, l'empresa es farà càrrec de la despesa que aquesta persona hagi realitzada, tret que aquest desplaçament no tingui cap perjudici per ella.

El personal de la plantilla percebrà dieta completa quan, com a conseqüència del desplaçament hagi de fer 2 menjars fora de la seva localitat (amb o sense esmorzar). L'import de la dieta durant la vigència del present Conveni serà de 25 EUR. Quan a més no pugui pernoctar a la seva residència habitual, serà a càrrec de l'empresa assumir el cost d'aquesta pernocta. En aquest sentit, l'empresa farà la reserva corresponent a l'establiment hotel·ler que es designi conforme a la política de l'empresa.

La persona treballadora reportarà mitja dieta quan com a conseqüència del desplaçament realitzat en les condicions establertes en el primer apartat, tingui necessitat de realitzar el menjar fora de la seva residència habitual i no li fos subministrada per l'empresa i pugui pernoctar en la citada residència. La mitja dieta es reportarà per dia efectivament treballat i l'import de la mateixa durant la vigència del present conveni serà de 12 EUR.

#### Article 31. *Menyscapte de moneda*

Es convé que el personal que realitzi funció de cobrar percebi per menyscapte de moneda la quantitat de 18,89 euros mensuals, o la part proporcional corresponent.

#### Article 32. *Hores extraordinàries*

Serà facultat de l'empresa optar entre abonar les hores extraordinàries o la seva compensació per temps equivalents de descans retribuït, segons la legislació vigent.

Tindran la consideració d'hores extres totes les que, no sent complementàries, excedeixin de la jornada ordinària establerta en el present Conveni.

El personal vindrà obligat a la realització d'hores extres quan el treballador es vegi obligat a perllongar el servei per no haver arribat el relleu. En cap cas el treballador podrà abandonar el mateix, de forma que en cas d'incompareixença del relleu, el treballador haurà d'avisar a l'inspector de serveis i romandre al seu lloc de treball fins l'arribada d'aquest o del seu relleu.

#### Article 33. *Plus 24 i 31 desembre*

El personal que realitzi la seva jornada laboral durant la nit del 24 al 25 de desembre (nit de Nadal), així como a la nit del 31 de desembre a l'1 de gener (Cap d'any) rebran una compensació econòmica de 37,50 EUR per nit.

### Capítol 8 Codi de Conducta Laboral

#### Article 34. *Principis d'ordenació*

Les presents normes de règim disciplinari persegueixen el manteniment de la disciplina laboral, aspecte fonamental per a la normal convivència, ordenació tècnica i organització de l'empresa, així com la garantia i defensa dels drets i interessos legítims de la plantilla i empresariat.

Les faltes, sempre que constitueixin un incompliment contractual culpable de la persona treballadora, podran ser sancionades per la direcció de l'empresa d'acord amb la graduació que s'estableix en el present capítol. Tota falta comesa pel personal treballador es classificarà en lleu, greu o molt greu.

La falta, sigui el que sigui la seva classificació, requerirà comunicació escrita i motivada de l'empresa a la persona treballadora.

La imposició de sancions per faltes molt greus, serà notificada a la representació legal de les persones treballadores, si l'hagués.

Les accions o omissions punibles en que incorrin qualsevol persona de la plantilla es classificarà, atenent a la seva importància, reincidències i intencions, en lleus, greus i molt greus.

#### Article 35. *Assetjament sexual*

Totes les persones tenen dret al respecte i a la deguda consideració de la seva dignitat, sent l'assetjament sexual en les relacions laborals aquell comportament que pot comportar la vulneració dels drets fonamentals protegits per l'article 10.1, 14 i fonamentalment l'article 18.1 de la Constitució Espanyola.

Concepte: Es considerarà constitutiva d'assetjament sexual qualsevol conducta, proposició o requeriment de naturalesa sexual que tingui lloc en l'àmbit d'organització i direcció d'una empresa, respecte de les quals el subjecte actiu sàpiga i/o estigui en condicions de saber que resulten no desitjades, no raonables i ofensives per a qui les pateix, la resposta de les quals

davant les mateixes pot determinar una decisió que afecti a la seva ocupació o a les seves condicions de treball.

#### Article 36. *Violència de gènere*

1. La treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret, per tal de fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada en el mateixos termes establerts per a la guarda legal a la legislació vigent.

2. La treballadora víctima de violència de gènere que es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball de la localitat on venia prestant els seus serveis, per tal de fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindrà dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional o categoria equivalent, que l'empresa tingui vacant en qualsevol dels seus centres de treball.

En aquests supòsits, l'empresa estarà obligada a comunicar a la treballadora les vacants existents es aquell moment o que es poguessin produir en un futur.

El trasllat de centre o de lloc de treball tindran una duració inicial de 6 mesos, durant els quals l'empres haurà de reservar el lloc de treball o venia prestant serveis anteriorment la persona desplaçada.

Acabat aquest període, la persona afectada podrà triar entre retornar al seu antic lloc de treball o continuar a l'actual. En aquest darrer cas, decaurà el dret de reserva del lloc de treball.

3. El contracte de treball es podrà suspendre a instàncies de la treballadora víctima de violència de gènere si aquesta es veu obligada a abandonar el seu lloc de treball. Aquesta suspensió no podrà superar el 6 mesos, llevat que un tribunal, exercint la seva tutela, decreti la pròrroga de la suspensió. Aquesta pròrroga es podrà efectuar per períodes de 3 mesos, fins a un màxim de 18.

4. El contracte de treball podrà extingir-se de conformitat amb el que estableix l'article 49.1 m) de l'Estatut dels treballadors, per decisió de la treballadora que es vegi obligada a abandonar definitivament el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere.

5. Als efectes del que disposa l'article 52.d) del ET, no es computaran com a faltes d'assistència les absències motivades per la situació física o psicològica derivada de violència de gènere, acreditada pels serveis socials o serveis de salut, segons s'escaigui.

6. S'entén com a treballadora víctima de violència de gènere als efectes previstos en aquest Conveni, l'expressament declarada com a tal per aplicació de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre.

### Capítol 9

#### **Codi de Conducta i Règim Disciplinari**

##### Article 37. *Graduació de les faltes*

Tota falta comesa pels treballadors/es, es classificarà en atenció a la seva transcendència, o intenció en: lleu, greu, molt greu.

##### 37.1 Faltes lleus

1. 3 faltes de puntualitat en l'assistència al treball sense la deguda justificació comeses durant el període d'1 mes.
2. No notificar amb caràcter previ o, si escau, dintre de les 24 hores següents a la falta, la raó de l'absència al treball.
3. L'abandó per breu temps del lloc de treball sense causa alguna que ho justifiqui.

Si com a conseqüència de l'abandó del lloc de treball es causés un perjudici de consideració per a l'empresa o per un client/a de la mateixa, companys/es de treball, materials o útils, instal·lacions o a persones treballadores de les empreses clientes o aquest abandó fora causa o coadjuvès a la producció de l'accident, la falta podrà revestir la consideració de greu o molt greu.

4. Les negligències i distraccions en la realització de treball o en la cura i conservació de les màquines, útils, eines i instal·lacions pròpies de la clientela. Quan l'incompliment descrit anteriorment origini conseqüències de gravetat en la realització del servei, la falta podrà reputar-se com greu o molt greu.

5. La inobservança de les ordres de servei així com la desobediència a comandaments, tot això en matèria lleu.

6. Les faltes de respecte i consideració amb persones relacionades amb l'empresa, col·laboradors/es, companys/es, comandaments, personal i públic, així com la discussió amb persones amb un càrrec superior dintre de la jornada de treball i l'ús de paraules malsonants o indecoroses amb les mateixes.

7. La falta d'higiene i neteja personal i dels uniformes, equips, eines, etc., de manera ocasional.

8. No comunicar a l'empresa els canvis de residència i domicili i altres circumstàncies que afectin a la seva activitat laboral.

9. No atendre al públic amb la correcció i diligència degudes.

10. Excedir-se en les seves atribucions o endinsar-se en els serveis d'altre personal de l'empresa, quan el cas no constitueixi falta greu.

### 37.2 Faltes greus

1. El cometre 3 faltes lleus en el període d'un trimestre, sempre que hagués intervingut sanció per escrit.

2. Més de 3 faltes de puntualitat en l'assistència al treball en el període d'1 mes.

3. La falta d'assistència al treball d'1 dia en el període d'1 mes, sense causa justificada. Serà molt greu si de resultes de l'absència es causés greu perjudici a l'empresa, a la clientela de la mateixa o personal d'aquestes empreses clientes.

4. La desobediència greu al personal amb càrrecs superiors en matèria de treball i la rèplica descortès a companys/es, clientela o públic. Si impliqués crebant manifest a la disciplina o d'ella es derivés perjudici notori per a l'empresa, companys/es de treball o públic es reputarà molt greu.

5. Simular la presència d'altra persona al treball, signant o fixtant per ella.

6. La voluntària disminució de l'activitat habitual i la negligència i desídia en el treball que afecta a la bona marxa del servei.

7. La simulació de malaltia o accident i no lliurar el part de baixa oficial dintre de les 48 hores següents a l'emissió del mateix, tret que es provi la impossibilitat de fer-lo.

8. L'ocupació de temps, uniformes, materials, útils o màquines en matèries o activitats alienes o innecessàries a la prestació del servei.

9. El fer desaparèixer uniformes i segells, tant de l'empresa com d'empreses clientes de la mateixa, així com causar accidents per dol, negligència o imprudència inexcusables.



10. Beure begudes alcohòliques i fumar estant de servei, encara que sigui en espais oberts.

11. La utilització fraudulenta dels mitjans materials, informàtic i vehicles propietat de l'empresa. Si aquest fet comportés un perjudici per a l'empresa, o un menyspreu o falta de respecte envers treballadors de l'empresa, clients o familiars d'ambdós, la falta podrà qualificar-se com a molt greu.

### 37.3 Faltes molt greus

1. La reincidència en comissió de faltes greus en el període de 6 mesos, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que hagués intervingut sanció.

2. Més de 12 faltes no justificades de puntualitat comeses en el període de 6 mesos o 30 en 1 any, encara que hagin estat sancionades independentment.

3. 3 o més faltes injustificades al treball en el període d'1 mes, més de 6 en el període de 4 mesos o més de 12 en el període d'1 any, sempre que hagin estat sancionades independentment.

4. La falsedat, deslleialtat, el frau, l'abús de confiança i el furt o robatori, tant a companys/es de treball com a l'empresa o a tercers relacionats amb el servei durant el compliment de les seves tasques o fora de les mateixes.

5. El fer desaparèixer, inutilitzar, causar desperfectes en màquines instal·lacions, edificis, estris, documents, etc., tant de l'empresa com de persones clientes de la mateixa, així com causar accidents per dol, negligència o imprudència inexcusables.

6. El realitzar treballs per compte propi o compte aliè estant en situació d'incapacitat temporal o en qualsevol altra causa de suspensió del contracte, així com realitzar activitats que impliquin la prolongació innecessària d'aquella incapacitat temporal.

7. La continuada i habitual falta d'higiene i neteja, de tal índole que produeixi queixes justificades de comandaments, companys/es de treball o tercers.

8. L'embriaguesa així com l'ús, consum o invitació al mateix d'estupefaents o drogues durant el temps de treball.

9. La violació del secret de correspondència o de documents de l'empresa o de les persones en els locals de les quals i instal·lacions es realitzi la prestació dels serveis que, per la missió de la seva comesa, hagi d'estar assabentat o tingui coneixement indirecte.

10. Els maltractaments de paraula o d'obra o falta greu de respecte i consideració a les persones, tant les d' amb càrrec superior com companys/es, personal al seu càrrec o familiars dels mateixos, així com també a les persones en els locals de les quals o instal·lacions realitzés la seva activitat i al personal empleat d'aquestes si l'hagués.

11. L'abandó del treball en llocs de responsabilitat una vegada pres possessió dels mateixos i la inhibició o passivitat en la prestació del mateix.

12. La disminució voluntària i continuada del rendiment.

13. Originar renyines i batusses entre els seus companys/es de treball o amb les persones o la resta de la plantilla per a les quals prestin els seus serveis.

14. La competència il·lícita o concurrència deslleial per dedicar-se dintre o fora de la jornada laboral a desenvolupar per compte propi o aliena idèntica activitat que l'empresa, o dedicar-se a ocupacions que estiguin en oberta pugna amb el servei.

15. Lliurar-se a jocs i distraccions greus durant la jornada de treball.

16. Exigir o demanar pels seus serveis remuneració o premis de tercers, qualsevol que sigui la forma o pretext que per a la donació s'empri.

17. La imprudència en acte de servei.

18. Adormir-se en el lloc de treball.

19. La falsedat en les circumstàncies d'accidents de treball, la simulació de malaltia o accident i la prolongació maliciosa o fingida en la seva curació.

20. La falta d'utilització parcial o absoluta dels uniformes facilitats per l'empresa, entenent-se aquests en sentit ampli, incloent la camisa, jaqueta, pantalons i sabates i altres elements distintius de l'empresa. Si escau, la falta d'utilització parcial se sancionarà en el seu nivell mínim si, segons el parer de la direcció de l'empresa existeix causa justificada i no produeix transcendència greu en el servei ni reclamació per part del client.

21. La falta d'utilització parcial o absoluta dels equips de protecció individual facilitats per l'empresa. Si escau, la falta d'utilització parcial se sancionarà en el seu nivell mínim si, segons el parer de la direcció de l'empresa, previ informe del Servei Mancomunat de Prevenció, existeix causa justificada i no produeix transcendència greu en el servei ni en la persona que infractora.

22. La imprudència en l'exercici de les seves funcions que tingui com a conseqüència una situació de risc que esdevingui o pugui esdevenir accident de treball greu o molt greu.

#### Article 38. Sancions

1. Les sancions màximes que es podran imposar en les faltes esmentades en l'article anterior, són les següents:

- a) Per falta lleu: amonestació verbal i/o amonestació per escrit, 1 dia de suspensió de sou i feina.
- b) Per falta greu: trasllat de lloc dintre de la mateixa empresa, o suspensió d'ocupació i sou de 2 a 20 dies.
- c) Per falta molt greu: suspensió d'ocupació i sou de 21 a 60 dies i/o acomiadament.

#### Article 39. Prescripció de les faltes

Les faltes lleus prescriuran als 10 dies; les greus, als 20 dies, i les molt greus, als 60 dies a partir de la data que l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió i, en tot cas, als 6 mesos d'haver-se comès.

### Capítol 10 Millores socials

#### Article 40. Jubilació parcial

La persona treballadora tindrà dret a la jubilació parcial a l'edat, condicions i requisits establerts a la legislació laboral i de Seguretat Social vigents en cada moment.

#### Article 41. Pòlissa d'assegurança de responsabilitat civil

L'empresa concertarà una pòlissa de d'assegurança que cobreixi el risc de responsabilitat civil amb una companyia asseguradora que garanteixi els danys ocasionats per acció o omissió a títol de culpa pel personal de la plantilla amb motiu de la seva activitat en l'empresa per un import de 200.000 euros.

#### Article 42. Maternitat, paternitat, adopció o acolliment

En matèria de maternitat, paternitat, adopció o acolliment s'estarà al disposat en la legislació

vigent.

## Capítol 11 Salut laboral

### Article 43. *Salut laboral*

En aquesta matèria serà d'aplicació la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i els nombrosos reglaments dictats en desenvolupament de la mateixa.

Com millora de l'establert en l'article 37.1 de la citada Llei de 8 de novembre de 1995, els delegats/des de prevenció que no ostentin la condició de representants legals del personal, tindran un crèdit horari de 15 hores mensuals per a la realització de les activitats que els són pròpies.

Les empreses efectuaran les avaluacions de riscos laborals establertes en la Llei i donaran comte del resultat de les mateixes a la representació legal del personal.

S'efectuarà una planificació de l'acció preventiva a portar a terme a través dels serveis de prevenció que hagin de constituir-se.

Les empreses efectuaran la vigilància de la salut de la plantilla de conformitat amb el previst en la Llei 31/1995, amb respecte de la confidencialitat relativa a l'estat de salut de cada persona treballadora.

Allà on sigui preceptiu s'establiran les mesures i plans exigibles en matèria de situacions d'emergència, informant i formant al personal en relació amb els mateixos. Igualment, l'empresa proveirà dels elements necessaris per a l'autoprotecció de les persones treballadores en compliment de la LPRL. La no utilització dels EPI proporcionats per l'empresa al personal serà objecte de sanció, de conformitat amb el que disposa l'article 29 LPRL.

### Article 44. *Comitè de Seguretat i Salut*

La delegació de personal i/o membres del Comitè d'Empresa, assumiran les funcions i tasques que li són pròpies al Comitè d'Higiene i Seguretat en el treball per la legislació vigent.

## Capítol 12 Drets sindicals

### Article 45. *De la representació de les persones treballadores i els seus sindicats*

L'empresa reconeix a la representació de les persones treballadores, triada lliure i democràticament, i els seus sindicats, segons la normativa vigent, en quants drets i garanties tenen en raó del seu càrrec i representativitat i que tenen conferides per les lleis i disposicions vigents no obstant això enumerem aquestes:

a) Els delegats/des de personal o membres del Comitè d'Empresa gaudiran dels drets que la legislació vigent els atorga i, entre ells:

1. Respecte al crèdit horari s'estarà al que disposi la legislació vigent, podent ser acumulades mensualment entre els/les representants de la plantilla pertanyents a una mateixa central sindical.
2. Dret de reunió i assemblea en els locals de l'empresa.
3. Dret a la informació de tota la plantilla través de la delegació de personal i/o Comitè d'Empresa.
4. En la resta s'estarà al disposat en l'Estatut dels treballadors i en la Llei orgànica de Llibertat sindical i altra normativa concordant.

b) La representació de les persones treballadores tindrà dret d'informació i lliurament de la còpia bàsica dels contractes de treball, d'acord amb la legislació vigent.

c) L'empresa haurà de descomptar de la nòmina d'aquell personal treballador que ho sol·liciti per escrit l'import de la quota sindical mensual que ha d'abonar al seu sindicat.

d) La delegació sindical tindrà les següents funcions:

1. Representar i defensar els interessos del sindicat que representa i del personal afiliat mateix dintre de l'empresa.
2. Assistir a les reunions del Comitè d'Empresa.
3. Tenir accés a la mateixa informació i documentació que l'empresa posi a la disposició del Comitè d'Empresa.
4. Conèixer les mesures disciplinàries prèviament a la seva imposició.

e) L'empresa haurà d'instal·lar un tauler d'anuncis en lloc convenient i visible perquè les persones treballadores puguin col·locar totes les informacions del Comitè d'Empresa i/o delegats/des de personal, així com les centrals sindicals.

f) La persona de l'empresa que cessi en la prestació dels seus serveis podrà sol·licitar la presència de qualsevol membre del Comitè d'Empresa o delegat/da de personal en el moment que se li satisfaci la corresponent liquidació dels seus havers.

g) El nombre de membres del Comitè d'Empresa serà la resultant d'aplicar les normes establertes en l'article 66.1 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. Si al llarg del mandat electoral es produís un augment de la plantilla que pogués donar lloc a l'increment del total de membres del Comitè d'Empresa, es podrà promoure elecció parcial per cobrir els llocs vacants.

En cas de disminució de la plantilla, la direcció de l'empresa o el propi Comitè d'Empresa, podran sol·licitar l'adequació proporcional del nombre de membres triats al volum real de persones treballadores existents, una vegada l'empresa hagi facilitat el cens corresponent a tenor de l'atribució de representants establerta en els articles 66.1 i 72 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.

#### Article 46. *Cànon de negociació col·lectiva*

Aquest cànon té la finalitat d'atendre econòmicament la gestió dels sindicats representats a la Comissió Negociadora; d'aquesta manera la seva quantia total no podrà excedir de les despeses que, per tots els conceptes, ocasioni aquesta negociació.

L'empresa podrà descomptar de la nòmina de la part de la plantilla no afiliada als sindicats signants, l'import de la part proporcional de les despeses ocasionades, a la part empresarial, per tots els conceptes, en la negociació d'aquest Conveni, que haurà de ser comunicada públicament per part de l'empresa i en pagament únic que cobreix tota la vigència del Conveni, per despeses de negociació d'aquests sindicats.

L'aportació d'aquest cànon es totalment voluntària i, per tant, correspondrà a la decisió individual de cada persona treballadora acceptar l'aplicació del cànon de negociació col·lectiva.

Un cop publicat per part de la direcció de l'empresa l'import del cànon de negociació col·lectiva, serà cada una de les persones de la plantilla qui podrà manifestar-se, de forma explícita i per escrit dirigit tant a la representació de la plantilla com a la direcció de l'empresa a favor de que se li apliqui el descompte corresponent, entenent en tot cas el silenci com a la no aprovació al pagament.

### Capítol 13 Varis

#### Article 47. *Peces de treball (vestuari)*

Les empreses lliuraran en dipòsit, 2 equips de treball a l'ingressar en l'empresa, de tal manera que les persones treballadores disposin sempre de "posar i treure". Cada any es lliuraran almenys un joc, sense que per causes alienes a la voluntat del treballador/a sigui necessari reparar alguna peça fruit d'una deterioració i/o trencament. Es considera uniformes i distintius, les peces i efectes d'ús personal que el/la treballador/a ha d'utilitzar de forma obligatòria.

La part de la plantilla que hagi d'efectuar els treballs a la intempèrie i en condicions atmosfèriques adverses, tindrà a la seva disposició l'equip adequat per a aquestes contingències.

Un cop extingida la relació laboral (per qualsevol causa), el treballador, prèviament a la percepció de la liquidació salarial corresponent, haurà de fer entrega dels equips de treball facilitats per l'empresa. En aquest sentit, l'empresa vindrà obligada a signar rebut d'aquesta entrega. En el supòsit que el treballador no facilités la devolució dels equips de treball o, aquests, estiguessin en mal estat, l'empresa vindrà facultada a descomptar el cost dels mateixos de la liquidació.

#### Article 48. *Tribunal Laboral de Catalunya*

Les parts signants del present Conveni, en representació de les persones treballadores i empresa compromeses en l'àmbit personal del mateix, pacten expressament la submissió als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals d'índole col·lectiu o plural que poguessin sorgir, no exclosos expressament de les competències d'aquest Tribunal, com tràmit processal previ obligatori a la via judicial; a l'efecte de l'establert en els articles 63 i 154 del Text refós de la Llei de Procediment laboral.

#### Article 49. *Formació professional contínua*

De conformitat amb el que preveu el Reial decret 1.046/2003, d'1 d'agost, pel qual es regula el subsistema de formació professional contínua i amb la finalitat de facilitar la formació i promoció professional de la plantilla, les empreses podran organitzar i gestionar, o bé contractar-lo amb un centre o institució especialitzada la realització de cursos de formació professional. La formació professional en l'empresa s'orientarà cap als següents objectius:

- a) Adaptar a la persona titular al lloc de treball i a les modificacions del mateix.
- b) Actualitzar i posar al dia els coneixements professionals exigibles en la categoria i lloc de treball.
- c) Especialitzar, en els seus diversos graus, en algun sector o matèria del propi treball.
- d) Reconversió professional.
- e) Ampliar els coneixements del personal que li permeti prosperar i aspirar a promocions professionals i adquisició dels coneixements corresponents a altres llocs de treball.
- f) Formar teòrica i pràcticament de manera suficient i adequada en matèria preventiva quan es produeixin canvis en les funcions que s'ocupin o s'introdueixin noves tecnologies o canvis en els equips de treball i en les condicions que s'estableix a l'article 19 de la Llei de Prevenció de riscos laborals.

#### Article 50. *Igualtat de tracte*

Les parts signatàries del present conveni reconeixen el compromís assumit per l'empresa dins de la seva política de responsabilitat social corporativa d'apostar per la igualtat d'oportunitats en tots els àmbits de gestió de la mateixa. En aquest sentit, acorden impulsar l'activitat ja desenvolupada en aplicació del Pla d'Igualtat elaborat per l'empresa i acordat amb la representació dels treballadors, i en particular dur a terme durant la vigència del present Conveni l'acció consistent a elaborar i aprovar per la Comissió Paritària creada a aquest efecte, un Protocol de Prevenció i actuació en situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe.

En matèria d'assetjament laboral s'estarà al que disposa la legislació estatal i catalana en aquest aspecte i s'elaborarà dins de la vigència d'aquest Conveni un protocol d'actuació per a la prevenció de l'assetjament laboral.

## Article 51. Protecció de dades personals i dret d'imatge

1. De conformitat amb el que disposa el Reglament (UE) 2016/679, de Protecció de les dades personals i el seu tractament, Barna Porters, SL informará i sol·licitará consentiment explícit, d'acord amb la representació legal de la plantilla, a les persones treballadores del fet que les dades personals que voluntàriament hagin facilitat o facilitin a l'empresa durant la seva relació contractual s'incorporaran a un fitxer propietat de l'empresa, amb l'única finalitat de mantenir i donar compliment al seu contracte de treball i procedir a la gestió dels recursos humans i a la formació i promoció de la plantilla de l'empresa.

2. Les persones treballadores podran exercitar el seu dret d'accés, rectificació, cancel·lació i oposició a través dels canals establerts, dirigint la sol·licitud al responsable del fitxer.

## Article 52. Clàusula d'inaplicació de les condicions de treball previstes en el present Conveni

Quan concorrin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors/es legitimats per negociar un Conveni col·lectiu conforme al que es preveu a l'article 87.1 del Text refós de l'Estatut dels treballadors (RCL 2015, 1654), es podrà procedir, previ desenvolupament d'un període de consultes en els termes de l'article 41.4 del mateix text legal, a no aplicar a l'empresa les condicions de treball previstes en aquest conveni col·lectiu, que afectin a les següents matèries:

- a) Jornada de treball.
- b) Horari i distribució del temps de treball.
- c) Règim de treball a torns.
- d) Sistema de remuneració i quantia salarial.
- e) Sistema de treball i rendiment.
- f) Funcions, quan excedeixin dels límits que para la mobilitat funcional preveu l'article 39 del Text refós de l'Estatut dels treballadors.
- g) Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.

De conformitat amb el que es preveu en l'article 82.3 del Text refós de l'Estatut dels treballadors, s'entén que concorren causes econòmiques quan dels resultats de l'empresa es derivi una situació econòmica negativa, en situacions com l'existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent el nivell d'ingressos ordinaris o vendes. En tot cas, s'entendrà que la disminució es persistent si duren 3 trimestres consecutius el nivell d'ingressos ordinaris o vendes de cada trimestre és inferior al registrat en el mateix trimestre de l'any anterior.

S'entén que concorren causes tècniques quan es produeixin canvis, entre altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de producció; causes organitzatives quan es produeixin canvis, entre altres, en l'àmbit del sistema i mètodes de treball del personal o en el mode d'organitzar la producció, i causes productives quan es produeixin canvis, entre altres, en la demanda dels productes o serveis que l'empresa pretén col·locar en el mercat.

En els supòsits d'absència de representació legal dels treballadors a l'empresa, els treballadors podran atribuir la seva representació a una comissió designada conforme al que es disposa a l'article 41.4 del Text refós de l'Estatut dels treballadors.

Quan el període de consultes finalitzi amb acord es presumirà que concorren les causes justificatives esmentades al paràgraf segon, i només podrà ser impugnat davant la jurisdicció social per l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seva conclusió. L'acord haurà de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables a l'empresa i la seva duració, que no podrà perllongar-se més enllà del moment en que resulti aplicable un nou Conveni a l'empresa. L'acord d'inaplicació no podrà donar lloc a l'incompliment de les obligacions establertes en el conveni relatives a l'eliminació de les discriminacions per raó de gènere. L'acord haurà de ser notificat a la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu.

En el cas de desavinença durant el període de consultes qualsevol de les parts podrà sotmetre

la discrepància a la Comissió Paritària del Conveni, que disposarà d'un termini màxim de 7 dies naturals per pronunciar-se, a contar des de que la discrepància li va ser plantejada.

Quan no s'hagués sol·licitat la intervenció de la Comissió Paritària o aquesta no hagués arribat a un acord, les parts hauran de recórrer als procediments que s'hagin establerts en els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic, previstos a l'article 83 del Text refós de l'Estatut dels treballadors, per solucionar de forma efectiva les discrepàncies sorgides en la negociació dels acords a que es refereix aquest apartat. Tanmateix les parts podran sotmetre les discrepàncies a un arbitratge voluntari vinculant, en aquest cas, el laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes y només serà recurrible conforme al procediment i en base a als motius establerts a l'article 91 del mateix text legal.

El resultat dels procediments que es refereixen els paràgrafs anteriors que hagin finalitzat amb la inaplicació de condicions de treball haurà de ser comunicat a l'autoritat laboral, als efectes de dipòsit.

### **Disposicions addicionals**

1. A l'entrada en vigor del present Conveni seran compensables i/o absorbibles els augments concedits per l'empresa, voluntàriament o a compte del Conveni en qualsevol època.
2. El present Conveni té efectes des del dia 1 de gener de l'any 2018 i la seva aplicació serà immediata a partir de la signatura de l'acord definitiu independentment de la data de la seva publicació en el diari oficial corresponent.
3. En el supòsit que entrés en vigor, durant la vigència del present Conveni, un Conveni col·lectiu sectorial que reguli el mateix àmbit funcional, bé a Catalunya, o bé en l'àmbit de tot l'Estat Espanyol, produint-se una concurrència entre ambdues normes, aquest Conveni mantindrà la seva prioritat d'aplicació en els termes previstos en l'article 84.2 de l'Estatut dels Treballadors.

*Continua en la pàgina següent*

## ANNEX 1

## TAULA SALARIAL 2018

|   | S. Base  | P. Estiu | P. Nadal | Activitat | Pl. Vest. | Total men. |
|---|----------|----------|----------|-----------|-----------|------------|
| <b>Personal administratiu</b>               |          |          |          |           |           |            |
| El/la cap de primera                        | 1.338,87 | 111,57   | 111,57   |           |           | 1.562,01   |
| Titulat/da universitari sup.                | 1.338,87 | 111,57   | 111,57   |           |           | 1.562,01   |
| El/la cap de segona                         | 1.075,08 | 89,59    | 89,59    | 230,00    |           | 1.484,26   |
| Titulat/da univers. Grau mig                | 1.075,08 | 89,59    | 89,59    | 230,00    |           | 1.484,26   |
| Comercial                                   | 1.075,08 | 89,59    | 89,59    | 163,00    |           | 1.417,26   |
| Oficial de primera                          | 1.075,08 | 89,59    | 89,59    | 170,02    |           | 1.424,28   |
| Oficial de segona                           | 969,57   | 80,80    | 80,80    | 156,86    |           | 1.288,03   |
| Auxiliar administratiu                      | 991,11   | 82,80    | 82,80    | 84,59     |           | 1.241,30   |
| El/la recepcionista/telefon.                | 991,11   | 82,80    | 82,80    | 84,59     |           | 1.241,30   |
| <b>Comandaments intermedis</b>              |          |          |          |           |           | 0,00       |
| El/la cap de serveis                        | 1.236,83 | 103,07   | 103,07   |           | 10,72     | 1.453,69   |
| Inspector/a de serveis                      | 1.178,15 | 98,18    | 98,18    |           | 10,72     | 1.385,23   |
| Coordinador/a de serveis                    | 926,81   | 77,23    | 77,23    |           | 10,72     | 1.091,99   |
| <b>Personal exterior</b>                    |          |          |          |           |           | 0,00       |
| Controlador/a d'accessos                    | 743,92   | 62,32    | 62,32    |           | 10,72     | 879,28     |
| Auxiliar de serveis                         | 743,92   | 62,32    | 62,32    |           | 10,72     | 879,28     |
| Ordenança/missatger                         | 743,92   | 62,32    | 62,32    |           | 10,72     | 879,28     |
| Conductor/a                                 | 743,92   | 62,32    | 62,32    |           | 10,72     | 879,28     |
| Aux. Manteniment d'instal·lacions tècniques | 743,92   | 62,32    | 62,32    |           | 10,72     | 879,28     |
| Aux. De jardineria                          | 743,92   | 62,32    | 62,32    |           | 10,72     | 879,28     |

Barcelona, 9 de novembre de 2018

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