



RESOLUCIÓ, de 6 d'octubre de 2022, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Diagoturo, SL amb vigència des del dia 14 d'abril de 2022 fins al 31 de desembre de 2027 (codi de conveni núm. 08103722012022).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Diagoturo, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 14 d'abril de 2022, 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 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Diagoturo, SL amb vigència des del dia 14 d'abril de 2022 fins al 31 de desembre de 2027 (codi de conveni núm. 08103722012022) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA DIAGOTURO, SL

CAPÍTULO 1 Determinación de las partes

Artículo 1. *Determinación de las partes*

El presente Convenio colectivo de la empresa Diagoturo, SL (en adelante, la "empresa") se pacta entre la dirección de la empresa de una parte, y los representantes de los trabajadores de dicha entidad de otra.

CAPÍTULO 2 Ámbito de aplicación

Artículo 2. *Ámbito territorial y personal*

El Convenio colectivo afectará a todas las personas trabajadoras que compongan la plantilla de la empresa, a excepción de aquellas que se encuentren comprendidas en el artículo 1.3 del Real decreto 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el Estatuto de los trabajadores ("Estatuto de los trabajadores").

Artículo 3. *Ámbito temporal*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo, entrarán en vigor en la fecha de firma del texto por todas las partes, esto es, en fecha 14 de abril de 2022.

La duración del Convenio colectivo será 5 años, estando vigente hasta el día 31 de diciembre de 2027.

A partir del 31 de diciembre de 2027, el Convenio colectivo se prorrogará tácita y automáticamente de año en año si no mediara denuncia expresa de cualquiera de las partes firmantes. De existir ésta, deberá efectuarse con un mes de antelación a la fecha de finalización de la vigencia del convenio o de la prórroga.

Una vez denunciado el convenio por cualquiera de las partes firmantes y hasta que no se logre un acuerdo expreso, se mantendrá en ultraactividad indefinida, salvo en aquellos aspectos en que forma expresa o en concreta se prevean otras consecuencias.

CAPÍTULO 3 Cláusulas generales

Artículo 4. *Prelación de normas y derecho supletorio*

Las normas contenidas en el presente Convenio colectivo regularán las relaciones entre la empresa y su personal de forma preferente y prioritaria. Igualmente, será de aplicación el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería, vigente en cada momento y únicamente en relación con las materias reservadas. En la fecha de publicación del presente Convenio colectivo, las materias reservadas son la clasificación profesional; movilidad y polivalencia funcional; promoción profesional; periodo de prueba; contratos formativos; formación profesional en el ámbito estatal; régimen disciplinario laboral; normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito estatal; solución autónoma de conflictos laborales en el ámbito estatal; y subrogación empresarial en el subsector de colectividades.

Resulta de aplicación supletoria el Estatuto de los trabajadores, así como las demás disposiciones de carácter general y legislación laboral vigente.

Artículo 5. *Compensación y absorción*

Las condiciones establecidas en el presente Convenio colectivo consideradas en su conjunto y en cómputo anual, podrán ser compensadas con las ya existentes en el momento de entrar en vigor, cualquiera que sea el origen o causa de las mismas.

Asimismo, podrán ser absorbidas por otras condiciones superiores fijadas por disposición legal, contrato individual, concesiones voluntarias, etc., que pudieran aplicarse en lo sucesivo.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que se declarase la nulidad por vía judicial o a través de cualquier procedimiento de solución de conflictos alternativos, de una parte, del Convenio colectivo, el resto de su texto quedará en vigor a excepción de las cláusulas declaradas nulas.

Artículo 7. *Comisión Paritaria*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, se establece, para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que deriven de la aplicación del Convenio colectivo, una Comisión Paritaria que estará formada proporcionalmente a su representación en la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, por dos representantes pertenecientes a la organización empresarial y dos representantes de los trabajadores.

De entre las personas designadas para formar dicha Comisión, se elegirá un presidente y un secretario pertenecientes a cada una de las partes, alternándose anualmente los citados cargos entre ambas representaciones.

Sin perjuicio de que la Comisión se dote de su propio reglamento de funcionamiento, la función del presidente tendrá carácter moderador y ordenador de las sesiones, mientras que las funciones del secretario serán básicamente las de convocatoria de la Comisión y levantamiento de las actas de las reuniones celebradas.

La Comisión Paritaria deberá ser notificada de las solicitudes para acogerse a la inaplicación de las condiciones de trabajo.

El procedimiento de actuación de la Comisión Paritaria consistirá en que, las discrepancias, así como cualquier otra consulta de las reguladas más adelante, que puedan surgir sobre los que se han pactado en el presente Convenio se comuniquen a esta Comisión, la cual en un plazo de 7 días hábiles a contar desde su recepción emitirá dictamen y/o resolución al respecto.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya. El sometimiento a arbitraje tendrá carácter voluntario.

En el caso de desacuerdo durante el período de consultas en los procedimientos previstos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que, de no ser solventada en dicho órgano, las partes acudirán a los procedimientos de conciliación y/o mediación previstos en el Tribunal Laboral de Catalunya.

Las funciones encomendadas a la Comisión Paritaria son:

- a. Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación, inaplicación e interpretación del convenio colectivo, así como la vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.
- b. Mediar o arbitrar, en su caso, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo le sean sometidos de común acuerdo entre las partes en aquellas materias contempladas en el artículo 82.3 del Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores.

Para solventar las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la citada Comisión, las partes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.

Se acuerda que la Comisión Paritaria celebrará su primera reunión a los tres meses de la fecha de la firma del Convenio.

CAPÍTULO 4 **Organización del trabajo**

Artículo 8. Organización del trabajo

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio colectivo y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

Artículo 9. Movilidad funcional

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de los grupos profesionales establecidos en el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería vigente en cada momento. El cambio de puesto de trabajo la persona trabajadora conllevará la adaptación de su salario al salario previsto para el nuevo puesto de trabajo.

Ejercerán de límite para la misma los requisitos establecidos en el artículo 39 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y la idoneidad y aptitud necesarias para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho trabajador.

A los efectos de este artículo se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o el/la trabajador/a tenga el nivel de formación o experiencia requerida.

Cuando se acuerde la polivalencia funcional o realización de funciones propias de dos o más grupos, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante

mayor tiempo.

Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 10. *Cambio de punto de venta o centro*

En el supuesto de que la empresa pretenda ubicar la persona trabajadora de forma indefinida a un centro de trabajo/punto de venta en otra localidad situada a una distancia superior a 30 km en relación con el centro de trabajo/punto de venta origen de la persona trabajadora y siempre que dicho nuevo centro de trabajo/punto de venta se encuentre situado a una distancia superior a 30 km del domicilio personal de la persona trabajadora, se entenderá que existe la necesidad de cambiar la residencia habitual de la persona trabajadora. En estos casos, el cambio deberá efectuarse conforme a lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los trabajadores.

En el caso de que el nuevo centro de trabajo se encuentre a una distancia igual o inferior a 30 km de distancia del centro de trabajo origen de la persona trabajadora o en el caso que el nuevo centro de trabajo se encuentre a una distancia igual o inferior a 30 km del domicilio personal de la persona trabajadora, se entenderá que no existe necesidad de cambiar la residencia habitual de la persona trabajadora. En consecuencia, dentro de su capacidad de organización del trabajo, la dirección de la empresa podrá unilateralmente destinar a una persona trabajadora a una nueva ubicación siempre que la distancia con la ubicación de origen y/o con su domicilio personal sea igual o inferior a 30 km.

Asimismo, dentro de su capacidad de organización del trabajo, la Dirección de la empresa podrá requerir a la persona trabajadora prestar servicios en cualquier otro centro de trabajo/punto de venta siempre que dicho cambio sea ocasional.

CAPÍTULO 5

Clasificación del personal en grupos profesionales

Artículo 11. *Clasificación en grupos profesionales*

A las personas trabajadoras, se les asignará un determinado puesto de trabajo y nivel retributivo y se les encuadrará en un determinado grupo profesional según lo dispuesto a continuación:

11.1 Grupo profesional Primero

- Gerencia General
- Gerente de local y/o Gerente de punto de venta
- Jefe/a de operaciones

Este grupo profesional estará formado por las personas trabajadoras que realizan funciones gerenciales en los locales, que además de todas las responsabilidades y funciones de los niveles posteriores, tendrán entre otras, el control de los equipos profesionales del grupo Segundo.

11.2 Grupo profesional Segundo

- Encargado/a de Sala
- Encargado/a de Cocina
- Responsable de servicio
- Encargado/a de turno

Este grupo profesional estará formado por los/las responsables de controlar que el personal de equipo desarrolle correctamente sus tareas. Adicionalmente a su obligación de desarrollar las funciones del Grupo Tercero, deberán realizar las siguientes funciones:

- Atención al cliente.
- Utilizar las destrezas de relaciones humanas básicas de comunicación, seguimiento y trato con los empleados.

- Atender a los clientes en las cajas registradoras y cobrar, poner pedidos a los clientes.
- Comprobar las recepciones de producto con los albaranes, controlar las condiciones en que llega el producto (temperatura, buen estado visual, etc.).
- Realizar y cumplir los programas de control interno y de auditoría de calidad.
- Velar por la prevención de riesgos laborales en aperturas, cierres, mantenimiento, descargas y en general durante todo el turno.
- Velar por el buen estado de la maquinaria y equipamientos.
- Comprobar la entrega de los depósitos bancarios y cambio de moneda a la empresa de recogida de efectivo.
- Cumplir y velar por el cumplimiento de los procedimientos operacionales durante el turno.
- Revisar la caducidad primaria y secundaria, así como la rotación del producto.
- Velar el correcto orden en el restaurante.
- Comunicar al Gerente, cualquier incidencia que tenga lugar en el restaurante.
- Control del área asignada en el ámbito de Personal, Producto y Maquinaria, comida de los empleados, lavado de manos y cambios de trapos, etc.
- Cocinar y controlar al personal de cocina.
- Cualquier otra función que le encarguen sus superiores.

11.3 Grupo profesional Tercero

- Camarero/a
- Cocinero/a
- Barman
- Preparador/a restauración
- Especialista en mantenimiento
- Personal de equipo
- Personal de limpieza
- Repartidor/a

Las funciones asignadas a este personal serán, entre otras las siguientes:

- Atender a los clientes en las cajas registradoras y cobrar, poner pedidos a los clientes.
- Preparar la comida solicitada por los comensales.
- Limpieza de cocina y salón y mantenimiento de maquinaria, como son: planchas, freidoras, tostadoras, vaporizadoras, conductos externos de aire acondicionado, y de extractores de humos, limpieza de mesas de mantenimiento de productos calientes.
- Almacenar los productos.
- Compactar y retirar basura.
- Manipular los suministros del camión.
- Cumplir con la hospitalidad que marcan los estándares de la compañía, mostrando las siguientes actitudes: sonreír, saludar y despedir a los clientes, ayudarles y atenderles, así como cualquier otra actitud que muestre la hospitalidad en el restaurante. Además, deberá realizar las siguientes tareas: venta sugestiva, ambientación del salón, limpieza y ordenación de instalaciones, revisar la zona de juegos y exteriores, y cualquier otra tarea que se le indique con el fin de cumplir con los estándares de hospitalidad.
- Limpieza de servicios, aseos, comedor de empleados, así como de todo tipo de utensilios relacionados con el trabajo.
- En su caso, tareas de reparto de los pedidos.
- Limpieza de aseos, del local en general, cocina, de los rótulos externos, etc.
- Y cualquier otra función básica que se le encomiende.

11.4 Grupo profesional Cuarto

- Ayudante a camarero/a
- Ayudante a cocinero/a
- Runner

Las funciones asignadas a este personal serán de apoyo y soporte a las funciones previstas para el Grupo Tres.

CAPÍTULO 6 Ingresos, periodos de prueba, ceses

Artículo 12. *Ingresos en la empresa*

Por acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación al grupo profesional o nivel retributivo previsto en este Convenio, de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 13. *Períodos de prueba*

Se estará a lo dispuesto en los correspondientes artículos del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería vigente en cada momento.

Las situaciones de Incapacidad Temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia, paternidad etc. interrumpen el cómputo del período de prueba cuando así se acuerde en el contrato de trabajo.

Artículo 14. *Dimisión y término de preaviso*

1. Las personas trabajadoras que, después de superar el período de prueba, desee dimitir, tendrá la obligación de ponerlo en conocimiento de la empresa con una antelación de:

- Dos meses, si ostenta algún puesto de trabajo que figuran en los grupos 1 y 2 de las tablas salariales.
- Veintiún días si ostenta puesto de trabajo distinto a los anteriores.

2. No será exigible ningún plazo de preaviso para dimitir en el caso de falta de pago o retraso continuado de dos o más meses en el abono del salario pactado.

3. El incumplimiento de estos plazos de preaviso, salvo que la persona trabajadora sea eximida del preaviso por la Dirección de la empresa, obligará a la persona trabajadora a compensar a la empresa por los daños y perjuicios causados, por un importe equivalente a la retribución correspondiente a los días que le falten por cubrir el plazo de preaviso.

4. Habiendo recibido aviso con la citada antelación, la empresa tendrá la obligación de liquidar y pagar, al finalizar el preaviso, el salario y demás conceptos devengados por la persona trabajadora hasta la fecha de extinción de su relación laboral.

Artículo 15. *Ascensos*

En materia de movilidad funcional se estará a lo previsto en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de la Hostelería. Actualmente, dicho artículo dispone:

“Los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad del trabajador y trabajadora, conforme a las facultades organizativas y directivas del empresario.

Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

Cuando en una empresa se produzca vacante en un puesto de trabajo, antes de proceder a la contratación de un nuevo trabajador o trabajadora se ofertará la promoción interna a personas que desempeñen funciones de inferior ocupación o grupo profesional, siempre que cuenten con la titulación exigida y la formación profesional adecuada para ocupar el puesto, de acuerdo en todo caso con las facultades organizativas y directivas del empresario, y siempre que la normativa legal no establezca lo contrario.

Los representantes legales de los trabajadores recibirán información periódica sobre la evolución

de la promoción profesional en la empresa, pudiendo emitir informes sobre la misma”.

Artículo 16. *Excedencias*

1. Excedencia voluntaria

a. Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio colectivo podrán solicitar la excedencia voluntaria de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. El/la excedente voluntario/a causará baja definitiva siempre que no solicite el reingreso con una antelación mínima de treinta días a la fecha del vencimiento.

b. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, la persona trabajadora deberá cubrir un nuevo periodo de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

c. La persona trabajadora deberá comunicar por escrito a la empresa el inicio del disfrute de la excedencia con treinta días naturales. La comunicación de la solicitud deberá consignar la fecha de inicio del periodo de excedencia y la duración de la misma.

d. Dentro del plazo de los treinta días siguientes a la solicitud de la persona trabajadora, la empresa librerá al/la trabajador/a un comunicado en el que se autorizará la situación de excedencia por el periodo solicitado, siempre que se den los requisitos para que proceda.

2. Excedencia forzosa

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre esta materia.

La solicitud de excedencia forzosa se comunicará a la empresa con 30 días de antelación a su efectividad, siempre que el motivo de la excedencia lo permita.

3. Excedencia para el cuidado de hijos

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre esta materia.

CAPÍTULO 7 Contratación

Artículo 17. *Contratos formativos*

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en los correspondientes artículos del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería vigente en cada momento mientras sea de aplicación.

Artículo 18. *Contratos de fijos-discontinuos*

1. Contrato por tiempo indefinido de fijo-discontinuo

El contrato indefinido de fijo-discontinuo se entenderá celebrado por tiempo cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.

Quienes presten servicios en trabajos que tengan el carácter de fijo-discontinuo serán llamados según las necesidades del servicio por riguroso orden de antigüedad dentro de los diferentes grupos profesionales existentes en la empresa cada vez que esta inicie su actividad.

El llamamiento a la persona trabajadora se efectuará con 15 (quince) días como mínimo de antelación a la apertura del establecimiento, carta certificada con acuse de recibo. En dicha misiva, se le notificará expresamente la fecha de su incorporación. La persona trabajadora llamada deberá dar respuesta en el plazo máximo de diez días naturales desde la notificación desde el acuse de recibo por el mismo procedimiento. El incumplimiento por el/la trabajador/a de tal formalidad implicará su renuncia al puesto de trabajo.

2. Contrato de fijo-discontinuo a tiempo parcial

Podrán realizarse contratos fijos-discontinuos en la modalidad de tiempo parcial con arreglo a

las siguientes condiciones:

- a) No se podrán pactar ni realizar bajo ningún concepto horas complementarias.
- b) En el contrato de fijo-discontinuo a tiempo parcial deberá figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, la distribución horaria y su concreción mensual, semanal y diaria, incluida la determinación de los días en que el/la trabajador/a deberá prestar servicios.

3. Acumulación de descanso semanal

Las personas trabajadoras podrán acumular un día de descanso semanal en períodos no superiores a tres meses. Para llevar a cabo dicha acumulación será preciso que se realice por escrito y a petición de la persona trabajadora que quiera solicitarlo. No pudiendo realizar la acumulación si no es la persona trabajadora quien lo solicite.

Artículo 19. *Contratos a tiempo parcial*

El contrato a tiempo parcial se regulará por lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así se pacte con la persona trabajadora. El número de horas complementarias podrá alcanzar el porcentaje máximo del 60% de las horas ordinarias contratadas. La persona trabajadora deberá conocer el día y la hora de realización de horas complementarias con un preaviso mínimo de 1 día.

Sin perjuicio de las horas complementarias establecidas en el párrafo anterior, en los contratos a tiempo parcial con una duración indefinida y una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, la empresa podrá, en cualquier momento, ofrecer a la persona trabajadora la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá ser superior al 30% de las horas ordinarias objeto del contrato.

Las horas complementarias realizadas se retribuirán como ordinarias.

Artículo 20. *Contratos de duración determinada*

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en los correspondientes artículos del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería vigente en cada momento mientras sea de aplicación.

CAPÍTULO 8 Tiempo de trabajo

Artículo 21. *Jornada de trabajo*

La jornada máxima anual de trabajo efectivo durante la vigencia del convenio será de 1.800 horas de trabajo efectivo al año. La jornada podrá distribuirse en la forma que previene el artículo 34.2 del estatuto de las personas trabajadoras a lo largo del año y de todos los días de la semana.

Esta distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente, esto es, 12 horas entre el final de una jornada y comienzo de la siguiente, salvo excepciones legales. Si bien la jornada máxima ordinaria es de 8 horas diarias, dicha jornada podrá ser incrementada de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 y 23 del presente Convenio colectivo, respetándose los periodos mínimos legalmente previstos.

Distribución:

Se planificará trimestralmente con especificación del calendario laboral.

Los horarios se asignarán individualmente de forma semanal, de tal manera que, con 3 días de antelación al inicio de la semana, los/las trabajadores/as deberán conocer los horarios de la

semana posterior.

Los cambios en el horario individualmente adjudicado por causas organizativas (ausencias no previstas de otras personas de la plantilla, retrasos o adelantos en suministros, incremento de la demanda, etc.), se efectuarán preferentemente con personal voluntario. En su defecto se registrará por la flexibilidad y bolsa horaria establecidas en el artículo 22 y 23 del Convenio colectivo.

Artículo 22. *Flexibilidad*

En situaciones excepcionales, imprevistas o sobrevenidas y, con la finalidad de adecuar la carga de trabajo existente, así como la adaptación competitiva de la empresa favoreciendo una mayor estabilidad en el empleo y calidad del mismo, se reconoce a la empresa la facultad de variar el horario de las personas trabajadoras con jornada continuada, a excepción de las personas trabajadoras que se encuentren en situación de reducción de jornada por guarda legal al amparo del artículo 37.5, 6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores.

La medida consiste en la facultad de la empresa de efectuar variaciones de horario no superiores a 2 horas, ya sea al inicio o a la finalización de la jornada diaria del/la trabajador/a y siempre respetando los descansos legales y convencionales, así como la jornada máxima diaria vigentes en cada momento.

Artículo 23. *Bolsa horaria*

Sobre el calendario que rija en la empresa, la Dirección podrá disponer de una bolsa horaria de hasta 270 horas anuales, consideradas de naturaleza ordinaria, a pesar de su carácter irregular, que formarán parte del cómputo anual de la jornada.

a) Utilización de la bolsa de horas para ampliar la jornada de trabajo.

La bolsa de horas podrá utilizarse para ampliar la jornada de la persona trabajadora, en cuyo caso y atendiendo a los imprevistos que pueden requerir la utilización de la bolsa horaria, la empresa comunicará su decisión de ampliar la jornada con la antelación a la que hace referencia el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas de trabajo realizadas que supongan la ampliación de la jornada ordinaria de las personas trabajadoras, serán compensadas con horas de descanso equivalente en los doce meses siguientes a su realización, que se disfrutarán de forma que no perjudique a la organización ni producción de la empresa. En caso de no poderse compensar con horas de descanso, su compensación será conforme se establece en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores (retribución de las horas extraordinarias), no pudiendo superarse en estos casos las 80 horas al año por trabajador.

b) Utilización de la bolsa de horas para reducir la jornada de trabajo.

En el supuesto que, por cualquier incidencia, la empresa previera un descenso o paro de producción, podrá acordar una reducción de la jornada de trabajo del personal por el tiempo y en el número de trabajadores que se estime necesario para adaptar el nivel de producción adecuado.

En este supuesto, la empresa deberá comunicar la decisión de reducir la jornada con una antelación de 5 días naturales.

El tiempo de reducción de la jornada de trabajo tendrá carácter recuperable. En consecuencia, el tiempo de reducción de jornada de trabajo deberá recuperarse de acuerdo con los criterios establecidos para la prolongación de la jornada. Esto es, en los doce meses siguientes a su realización, y de forma que no perjudique a la organización ni producción de la empresa.

Artículo 24. *Descanso semanal*.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso semanal mínimo, acumulable por

períodos de hasta 14 días, de 1 día y medio ininterrumpidos. La planificación se hará de lunes a domingo, ambos inclusive, y se organizará, salvo pacto en contrario, en turnos rotativos. En lo que se refiere a la acumulación del descanso semanal se estará a las posibilidades legales que se prevean.

Artículo 25. *Vacaciones*

El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de treinta días naturales de vacaciones. Aquellos que no lleven un año de trabajo efectivo tendrán derecho a disfrutar la parte proporcional. Las vacaciones se realizarán preferentemente en períodos no festivos y/o de alta ocupación.

Las vacaciones deberán disfrutarse en semanas completas, es decir, en un mínimo de 7 días completos seguidos. No podrán disfrutarse de vacaciones por períodos inferiores a 7 días naturales. Cuando se disfruten las vacaciones en varios períodos, no se tendrá preferencia para elegir el segundo período hasta que no haya elegido el primero período el resto del personal. De igual manera se procederá en los sucesivos períodos.

Artículo 26. *Festivos*

La persona trabajadora podrá ser requerida para prestar servicios en días festivos. Cuando la persona trabajadora preste servicios en fiestas no recuperables, la persona trabajadora tendrá derecho al disfrute de los días festivos trabajados en otra fecha acordada con la empresa.

No se generará el derecho a ninguna compensación adicional por trabajar en festivo.

Artículo 27. *Licencias*

La persona trabajadora, avisando con la mayor antelación posible y justificándolo adecuadamente podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y durante el tiempo que a continuación se exponen:

- Por matrimonio de la persona trabajadora o unión de hecho: quince días naturales. En este último supuesto la persona trabajadora deberá aportar certificado de convivencia expedido por el ayuntamiento u organismo competente.

- En los casos de enfermedad, accidente u hospitalización referenciados en el apartado anterior, se podrá ejercer el disfrute de este permiso durante la situación de convalecencia del familiar, siempre que se justifique tal situación a la empresa mediante parte o justificante médico. El disfrute de los días de permiso por hospitalización se podrá efectuar en días alternos y/o consecutivos al hecho causante y mientras perdure dicha situación, sin perder la relación causa efecto. La persona trabajadora deberá preavisar su disfrute con la finalidad de que la empresa pueda organizar el trabajo. No obstante, cuando dos o más trabajadores de la misma familia y centro de trabajo, generasen este derecho por el mismo sujeto causante, no podrán coincidir en los días de disfrute.

La ausencia del mencionado preaviso conllevará el disfrute de dicha licencia desde el inicio del hecho causante.

- Bodas de hijos, nietos, hermanos, hermanos políticos, padres o padres políticos: un día.

- Exámenes: el tiempo indispensable para la realización de los mismos, quedando la persona trabajadora obligada a justificar su asistencia a las pruebas de que se trate.

- Por cambio de domicilio habitual: dos días.

- En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores, en los términos previstos en el art. 37.4 del Estatuto de los trabajadores, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán

dividir en dos fracciones. Quien ejerza ese derecho por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. En este último caso, el número de jornadas a disfrutar por la total acumulación será de 13 días efectivos de trabajo. Este permiso podrá ser disfrutado por uno sólo de los progenitores en el caso de que ambos trabajen.

Artículo 28. *Horas extraordinarias*

Las horas extraordinarias sólo serán obligatorias cuando exista la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. Igualmente, tendrán tal consideración las que se realicen en caso de riesgo de pérdida de materias primas, por necesidades imprevistas del servicio, ausencias imprevistas o cambios de turno.

Las horas extraordinarias se podrán compensar por un tiempo equivalente de descanso en lugar de retribuirse económicamente. En caso de compensarse económicamente, su compensación será equivalente al precio de la hora ordinaria de la persona trabajadora. Su número no podrá ser superior a 80 (ochenta) al año por trabajador, siempre que se abonen.

CAPÍTULO 9 Condiciones económicas

Artículo 29. *Retribución e incremento salarial*

1. La retribución estará constituida por el salario para cada nivel, según se indica en el Anexo 1.
a. Salario base: Durante los primeros 12 meses de trabajo, la persona trabajadora percibirá un salario base de conformidad con lo que se indica en el Anexo 1.

b. Complemento fidelidad: Transcurridos los primeros 12 meses de trabajo, y siempre que la persona trabajadora muestre fidelidad hacia la empresa vinculada a la ausencia de sanción y/o amonestación, y a la ausencia de retrasos superiores a 30 minutos, la persona trabajadora percibirá un complemento fidelidad de conformidad con el importe que se indica en el Anexo 1. En el caso que la persona trabajadora no cumpla los requisitos para acceder al complemento de fidelidad, dicho complemento se abonará transcurridos 12 meses sin que la persona trabajadora haya incurrido en ninguno de los supuestos mencionados (sanción, amonestación o retrasos superiores a 30 minutos).

Las retribuciones se harán efectivas mensualmente mediante el preceptivo modelo oficial de recibo de salarios, no siendo preceptiva la firma de la persona trabajadora en los casos en que se efectúe el pago mediante transferencia bancaria.

c. Los incrementos salariales para cada uno de los años 2022, 2023, 2024, 2025 y 2026 será equivalente a la variación real anual del índice de Precios al Consumo publicada en cada uno de los años indicados. En ningún caso, el incremento salarial anual podrá superar el 1%.

Artículo 30. *Descanso diario y pausa de comida*

La jornada laboral podrá tener el carácter de continuada o partida:

a) Continuada: Se dispondrá de un descanso de 20 (veinte) minutos que se computarán como jornada de trabajo a todos los efectos en cualquier jornada superior a cinco horas. Si este tiempo de descanso fuese utilizado para realizar alguna comida, podrá ampliarse por el tiempo indispensable entendiéndose que cuando sobrepase los 20 (veinte) minutos iniciales será a cargo del trabajador/a, quien deberá recuperarlo al final de la jornada. La persona trabajadora tendrá derecho a comer la comida que se le ofrezca en el local, no considerándose dicho período como tiempo efectivo de trabajo, siempre que deba prestar sus servicios a mediodía o por la noche. La interrupción para comer no podrá ser efectuada en horas punta de trabajo (horas de comida/s o cena/s) sino antes o después.

b) Partida: Los turnos tendrán un máximo de 5 (cinco) horas y un mínimo de 3 (tres). El descanso entre turno y turno tendrá una duración mínima de hora y media.

Artículo 31. *Ropa de trabajo*

La empresa vendrá obligada a proporcionar a su personal los uniformes, así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria de las personas trabajadoras, adaptando dicho uniforme a los casos de embarazo de la mujer.

La conservación y limpieza de uniformes y ropa de trabajo correrán a cargo de las personas trabajadoras.

No obstante lo anterior, se considerará falta disciplinaria leve el extravío del mismo, acudir al puesto de trabajo sin el uniforme o con éste en mal estado y/o sucio.

Artículo 32. *Nocturnidad*

Las horas trabajadas en el período comprendido entre las 10 (diez) de la noche y las 6 (seis) de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada en un 5% sobre el salario ordinario.

Artículo 33. *Gratificaciones extraordinarias*

La empresa abonará a las personas trabajadoras a su servicio una gratificación de verano y otra de Navidad a razón de una mensualidad de conformidad con lo establecido en el Anexo I. Las referidas gratificaciones se prorratearán mensualmente.

Las gratificaciones extraordinarias no sufrirán detracción alguna por el hecho de que la persona trabajadora se halle en situación de incapacidad temporal.

Artículo 34. *Régimen de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio*

Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrán inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, previo el desarrollo de un período de consultas.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que existen las causas justificativas de la inaplicación y aquél sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social cuando se presuma la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa.

El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio colectivo y a la Autoridad Laboral.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días hábiles para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya. El sometimiento a arbitraje tendrá carácter voluntario, de conformidad con lo previsto en el Acord Interprofessional de Catalunya vigente en cada momento.

CAPÍTULO 10 **Previsión social**

Artículo 35. *Enfermedad y accidente*

La persona trabajadora en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o

enfermedad común con hospitalización, tendrá derecho a las percepciones legalmente establecidas, sin que la empresa deba abonar prestaciones complementarias en ningún caso.

CAPÍTULO 11 Seguridad e higiene

Artículo 36. *Seguridad e higiene*

1. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales

Las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, que supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección frente a los riesgos laborales.

En el marco de sus responsabilidades, el empresario adoptará cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras, y en particular en materia de evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores/as, actuación en casos de emergencia de riesgo grave e inminente, así como de vigilancia de la salud.

2. La acción preventiva

Las acciones y medidas desarrolladas y adoptadas por el empresario en materia de prevención de riesgos deberán integrarse en el conjunto de las actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma, debiéndose actualizar cuando se constate su inadecuación a los fines de protección requeridos.

En cualquier caso, las medidas adoptadas por el empresario deben tener presente los principios generales de la acción preventiva que, en síntesis son los siguientes: evitar los riesgos, evaluar los riesgos que no se puedan evitar, combatir los riesgos en origen, adaptar el trabajo a la persona, tener en cuenta la evaluación de la técnica, sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, planificar la prevención, adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual y dar las debidas instrucciones a las personas trabajadoras.

La acción preventiva en la empresa y en los centros de trabajo, en su caso, se planificará a partir de una evaluación inicial de los riesgos que se realizará con carácter general teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad. Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores/as en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

El empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para la actividad profesional que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto.

3. Vigilancia de la salud

El empresario garantizará a las personas trabajadoras su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud a través de reconocimientos específicos en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Las medidas de vigilancia y control de salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo respetando siempre el derecho de intimidad y a la dignidad de la persona trabajadora y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

4. Cumplimiento de las medidas preventivas

Corresponde a cada persona trabajadora velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su

actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

No obstante lo anterior, la efectividad de las medidas adoptadas por el empresario deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer la persona trabajadora.

5. Maternidad

La mujer embarazada tendrá derecho desde el momento en que tenga diagnóstico del embarazo, cuando existan diferentes puestos de trabajo, al cambio del mismo si se demuestra que las condiciones de trabajo, toxicidad, peligrosidad, penosidad, materias primas, etc., pueden influir negativamente a la trabajadora o al feto, asegurándose el mismo salario, categoría y la incorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se reincorpore después del parto.

Este cambio se producirá por certificación facultativa de la Seguridad Social.

La empresa designará a la persona que se verá afectada por la permuta, quien, por el carácter de provisionalidad de la situación se reincorporará a su puesto anterior cuando la embarazada se reincorpore después del parto.

Los permisos solicitados por las trabajadoras para realizar, previa justificación, en horas laborables los ejercicios del parto sin dolor, deben ser concedidos por las Empresa, siendo estas ausencias a cargo de la empresa.

CAPÍTULO 12 Régimen disciplinario laboral

Artículo 37. *Régimen disciplinario*

1. Faltas y sanciones de los trabajadores

La dirección de la empresa podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran las personas trabajadoras, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente capítulo.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los procedimientos de mediación o arbitraje establecidos o que pudieran establecerse.

2. Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por una persona trabajadora se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como al factor humano la persona trabajadora, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

3. Procedimiento sancionador.

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias.

La representación legal o sindical de los trabajadores y trabajadoras en la empresa, si la hubiese, deberá ser informada por la dirección de las Empresa de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

Los delegados y delegadas sindicales en la empresa, si los hubiese, deberán ser oídos por la dirección de la empresa con carácter previo a la adopción de un despido o sanción a un/a trabajador/a afiliada al Sindicato, siempre que tal circunstancia conste y esté en conocimiento de la empresa.

4. Faltas leves.

Serán faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como falta grave.
2. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, de hasta treinta minutos, durante el periodo de treinta días, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará como falta grave.
3. No comunicar a la empresa con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.
4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a treinta minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.
5. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material.
6. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
7. Las discusiones con otros trabajadores o trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.
8. Llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.
9. La falta de aseo ocasional durante el servicio.

5. Faltas graves.

Serán faltas graves:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el período de treinta días. O bien, una sola falta de puntualidad superior a treinta minutos, o aquella de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.
2. Faltar uno o dos días al trabajo durante el período de treinta días sin autorización o causa justificada.
3. El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos, entre una y tres ocasiones en treinta días.
4. No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos determinaría la calificación como falta muy grave.
5. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, incluyendo las relativas a la prevención de riesgos laborales según la formación e información recibidas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores, podría ser calificada como falta muy grave.
6. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento.
- 7.
8. Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
9. Emplear para uso propio, artículos, enseres, y prendas de la empresa, a no ser que exista autorización.
10. Asistir o permanecer en el trabajo bajo los efectos del alcohol o de las drogas, o su consumo durante el horario de trabajo; o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción. La persona trabajadora que estando bajo los efectos antes citados provoque en horas de trabajo o en las instalaciones de la empresa algún altercado con clientes, empresario o directivos, u otras personas trabajadoras, la falta cometida en este supuesto será

calificada como muy grave.

11. La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.

12. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

13. No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos. La reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

14. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza o a la actividad de hostelería; y en particular, la falta de colaboración con la empresa en los términos que establece la normativa, para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.

15. La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para sí, para otros trabajadores o terceras personas o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. La reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

16. El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.

17. La falta de aseo y limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los trabajadores o del público.

18. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción. Se considerará que existe reincidencia cuando se cometa por segunda vez una falta por parte de la persona trabajadora.

19. La utilización por parte de la persona trabajadora, contraviniendo las instrucciones u órdenes empresariales en ésta materia, de los medios informáticos, telemáticos o de comunicación facilitados por el empresario, para uso privado o personal, ajeno a la actividad laboral y profesional por la que está contratado y para la que se le han proporcionado dichas herramientas de trabajo. Cuando esta utilización resulte además abusiva y contraria a la buena fe, podrá ser calificada como falta muy grave.

6. Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves:

1. Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el período de treinta días, diez faltas de asistencia en el período de seis meses o veinte durante un año.

2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con las personas trabajadoras o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer, en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquélla.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4. El robo, hurto o malversación cometidos en el ámbito de la empresa.

5. Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de éstos.

6. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores y público en general.

7. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

8. Provocar u originar frecuentes riñas y pependencias con los demás trabajadores o trabajadoras.

9. La simulación de enfermedad o accidente alegada por la persona trabajadora para no asistir al trabajo; así como, en la situación de incapacidad temporal, cuando se realicen trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, incluida toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente, como la realización de actividades injustificadas con su situación de incapacidad que provoquen la prolongación de la baja.

10. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

11. Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador, a la empresa o sus instalaciones, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo, facilitadas por la empresa.

12. La reincidencia en falta grave o muy grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que

se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.

13. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.

14. El acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, a las personas que trabajan en la empresa.

7. Clases de sanciones.

1. La empresa podrá aplicar por la comisión de faltas muy graves cualquiera de las sanciones previstas en este artículo y a las graves las previstas en los apartados A) y B).

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

Amonestación.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

B) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Despido disciplinario.

2. El cumplimiento efectivo de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo, al objeto de facilitar la intervención de los órganos de mediación o conciliación pre procesales, deberá llevarse a término dentro de los plazos máximos siguientes:

a) Las de hasta dos días de suspensión de empleo y sueldo, dos meses a contar desde el siguiente de la fecha de su imposición.

b) Las de tres a quince días de suspensión de empleo y sueldo, cuatro meses.

c) Las de dieciséis a sesenta días de suspensión de empleo y sueldo, seis meses.

En la comunicación escrita de estas sanciones la empresa deberá fijar las fechas de cumplimiento de la suspensión de empleo y sueldo.

Las situaciones de suspensión legal del contrato de trabajo y los periodos de inactividad laboral de los trabajadores fijos discontinuos, suspenderán los plazos anteriormente establecidos.

8. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte, y las muy graves a los sesenta a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

En los supuestos contemplados en las faltas tipificadas en este capítulo, en las que se produce reiteración en impuntualidad, ausencias o abandonos injustificados en un período de treinta días, el dies a quo de la prescripción regulada en este artículo se computará a partir de la fecha de la comisión de la última falta.

Los plazos establecidos para la apreciación de reincidencia en la comisión de las faltas tipificadas en los artículos 39 y 40, quedarán interrumpidos por los periodos de inactividad laboral de los/las trabajadores/as fijos discontinuos.

CAPÍTULO 13 Igualdad de trato

Artículo 38. *Igualdad de trato y oportunidades*

La empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, tendrá que adoptar las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán adoptar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en los términos establecidos al arte. 85.1 del TRET.

La empresa declara también su compromiso en la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente en razón de sexo, así como el impulso y el fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de su organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como un principio estratégico de la empresa, de acuerdo con la definición de este principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

ANEXO 1. CLASIFICACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO A EFECTOS RETRIBUTIVOS

Grupo 1

- Salario base: 15.600 euros brutos anuales, equivalente a 1.300 euros brutos mensuales
- Complemento Fidelidad (según lo dispuesto en el artículo 29.2): 857,16 euros brutos anuales, equivalente a 71,43 euros brutos mensuales.
- Paga extraordinaria de verano: una mensualidad del salario base bruto del Convenio Colectivo más el Complemento Fidelidad en el caso que la persona trabajadora tenga derecho al mismo. Dicha paga extraordinaria será prorrateada mensualmente.
- Prorrata de paga extraordinaria de navidad: una mensualidad del salario base bruto del Convenio Colectivo más el Complemento Fidelidad en el caso que la persona trabajadora tenga derecho al mismo. Dicha paga extraordinaria será prorrateada mensualmente.

Grupo 2

- Salario base: 13.800 euros brutos anuales, equivalente a 1.150 euros brutos mensuales
- Complemento Fidelidad (según lo dispuesto en el artículo 29.2): 595 euros brutos anuales, equivalente a 49,58 euros brutos mensuales.
- Paga extraordinaria de verano: una mensualidad del salario base bruto del Convenio Colectivo más el Complemento Fidelidad en el caso que la persona trabajadora tenga derecho al mismo. Dicha paga extraordinaria será prorrateada mensualmente.
- Prorrata de paga extraordinaria de navidad: una mensualidad del salario base bruto del Convenio Colectivo más el Complemento Fidelidad en el caso que la persona trabajadora tenga derecho al mismo. Dicha paga extraordinaria será prorrateada mensualmente.

Grupo 3

- Salario base: 12.942,84 euros brutos anuales, equivalente a 1.078,57 euros brutos mensuales
- Complemento Fidelidad (según lo dispuesto en el artículo 29.2): 429 euros brutos anuales, equivalente a 35,75 euros brutos mensuales.
- Paga extraordinaria de verano: una mensualidad del salario base bruto del Convenio Colectivo más el Complemento Fidelidad en el caso que la persona trabajadora tenga derecho al mismo. Dicha paga extraordinaria será prorrateada mensualmente.
- Prorrata de paga extraordinaria de navidad: una mensualidad del salario base bruto del Convenio Colectivo más el Complemento Fidelidad en el caso que la persona trabajadora tenga derecho al mismo. Dicha paga extraordinaria será prorrateada mensualmente.

Grupo 4

- Salario base: 11.550 euros brutos anuales, equivalente a 962,5 euros brutos mensuales
- Complemento Fidelidad (según lo dispuesto en el artículo 29.2): 279 euros brutos anuales, equivalente a 23,25 euros brutos mensuales.
- Paga extraordinaria de verano: una mensualidad del salario base bruto del Convenio Colectivo

más el Complemento Fidelidad en el caso que la persona trabajadora tenga derecho a la misma. Dicha paga extraordinaria será prorrateada mensualmente.

- Prorrata de paga extraordinaria de navidad: una mensualidad del salario base bruto del Convenio Colectivo más el Complemento Fidelidad en el caso que la persona trabajadora tenga derecho a la misma. Dicha paga extraordinaria será prorrateada mensualmente.

ANEXO 2. TABLAS SALARIALES DEL AÑO 2022 (Euros)

Grupo	Salario base	Complem. fidelidad	Paga extra verano (prorrateada mensualmente)		Paga extra Navidad (prorrateada mensualmente)	
			Mens. Salario Base	Complem. fidelidad	Mens. Salario Base	Complem. fidelidad
1	18.000	857,16	1.300	71,43	1.300	71,43
2	16.800	595	1.150	49,58	1.150	49,58
3	15.000	429	1.078,57	35,75	1.078,57	35,75
4	14.000	279	962,5	23,25	962,5	23,25

Barcelona, 6 d'octubre de 2022

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada