



RESOLUCIÓ d'11 d'abril de 2023, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Andamios La Algaba, SL per als anys 2021-2025 (codi de conveni núm. 08103881012023)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Andamios La Algaba, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 9 de desembre de 2021, 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 Andamios La Algaba, SL per als anys 2021-2025 (codi de conveni núm. 08103881012023) 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.

Transcripció literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA ANDAMIOS LA ALGABA, SL

Artículo 1. *Ámbito personal.*

El presente Convenio afecta a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa Andamios La Algaba, SL en su centro de trabajo de Polígono Industrial Bosch Llarg, c/ Cami dels Minerals, nº 10, CP 08924 Santa Coloma de Gramanet (Barcelona).

Artículo 2. *Ámbito territorial*

El presente Convenio Colectivo y las normas contenidas en el mismo serán aplicables durante su periodo de vigencia al centro de trabajo de la empresa Andamios La Algaba, SL en la provincia de Barcelona.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2021, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el BOPB, y mantendrá su vigencia hasta 31 de diciembre de 2025. No obstante, su vigencia a efectos económicos comenzará el día de su firma. A su vencimiento, el convenio se prorrogará tácitamente por anualidades sucesivas.

El presente convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, empresa o representantes de las personas trabajadoras, de acuerdo con los requisitos siguientes:

- a) La denuncia deberá ser comunicada a la otra parte por escrito, estando legitimados para este acto, por una parte, el delegado/a de personal y, por otra, la representación oficial que en cada caso libremente designe la empresa.
- b) La denuncia del convenio deberá ser hecha con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento inicial o a la de cualquiera de sus prórrogas. La parte que se proponga denunciar

el convenio, deberá comunicarlo de forma fehaciente a la otra parte y a la autoridad laboral de la provincia.

Si el convenio no fuera denunciado en forma y condiciones establecidas, éste se prorrogará por sucesivos períodos de anualidad. Durante las negociaciones de un nuevo convenio el texto articulado y las tablas salariales vigentes se entenderán prorrogados, incluso si las negociaciones se prolongan durante tiempo superior a un año desde su denuncia, quedando por tanto prorrogado hasta la finalización del proceso negociador, sin perjuicio de lo que el nuevo convenio acuerde sobre su retroactividad.

Artículo 4. *Ámbito funcional.*

Este Convenio será de aplicación al centro de trabajo de la empresa en Santa Coloma de Gramanet (Barcelona). Este convenio colectivo se concierda entre la empresa Andamios La Algaba, SL y las personas trabajadoras de la misma en dicho centro de trabajo.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad y prioridad aplicativa.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Este convenio será de aplicación prioritaria sobre cualquier convenio de ámbito superior en todo lo expresamente regulado en el mismo y en las materias que prevé el Estatuto de los Trabajadores. En todo lo no previsto o regulado en este convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral de aplicación y al convenio colectivo del sector. Si por cualquier circunstancia la jurisdicción social declarase nulo o sin efecto alguno de los pactos del mismo, las partes se comprometen al mantenimiento y conservación del resto de lo pactado en su conjunto. Del mismo modo en caso de producirse alguna modificación legal que sea de obligado cumplimiento, anulando o modificando algún artículo o acuerdo establecido en este convenio las partes se comprometen al mantenimiento y conservación del resto de lo pactado en su conjunto.

Artículo 6. *Compensaciones y absorciones.*

Las condiciones económicas pactadas en este Convenio Colectivo compensan las que venían rigiendo anteriormente y, a su vez, absorberán cualquier mejora futura en las condiciones económicas que vengan determinadas por disposiciones legales, convencionales, administrativas o judiciales, siempre que, consideradas globalmente y en cómputo anual, sean más favorables para las personas trabajadoras.

No obstante lo regulado en el párrafo anterior, las personas trabajadoras que a la entrada en vigor de este convenio ostenten a título personal, por pacto individual o contrato de trabajo condiciones más beneficiosas o que perciban remuneraciones superiores a las establecidas en este convenio consideradas globalmente y en cómputo anual, les serán respetadas dichas condiciones y remuneraciones a título personal como garantía ad personam, si bien serán en todo caso absorbibles y compensables con todo tipo de incremento salarial de años posteriores.

Artículo 7. *Comisión Paritaria*

A) Composición, funciones y competencia.

La interpretación, vigilancia y control del cumplimiento de los acuerdos contenidos en el presente convenio queda encomendada a una comisión constituida por dos miembros:

- 1 miembro designado por la empresa.
- 1 miembro designado por las personas trabajadoras a estos efectos, siendo el delegado/a de personal en caso de tener esta figura.

La Comisión Paritaria tendrá las funciones que la Ley le reconoce, así como la función de asesoramiento en los conflictos laborales que pudieran surgir en la empresa durante la vigencia del convenio.

La Comisión Paritaria entenderá de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como del establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de la propia Comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante acuerdos interconfederales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83, de conformidad con el artículo 85.3,e), del Estatuto de los Trabajadores.

Las funciones de la Comisión Paritaria, sin carácter limitativo, serán las siguientes:

- a) Interpretación y aplicación de los términos y condiciones del convenio colectivo, incluido el contenido establecido en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de las condiciones estipuladas en este Convenio, así como la adaptación, o en su caso, modificación del convenio colectivo durante su vigencia a cualquier modificación legal que por ser de rango superior o de obligado cumplimiento suponga una alteración total o parcial del texto pactado para este convenio colectivo.
- c) Para el caso de que por la Autoridad Laboral o Judicial se declarase nula o anulable alguna de las cláusulas del presente convenio, la Comisión Paritaria se reunirá obligatoriamente para negociar la materia objeto de la nulidad o anulabilidad en el plazo máximo de 15 días desde la resolución administrativa o judicial.
- d) Solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la inaplicación de las condiciones de trabajo del presente convenio, en los términos establecidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Será obligatorio, aunque no vinculante el informe de la Comisión Paritaria con carácter previo a la interposición de conflicto colectivo.
- e) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

Ambas partes convienen expresamente que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este convenio, sea sometida previamente a informe de la comisión antes de entablar cualquier reclamación contenciosa, laboral o administrativa de carácter colectivo o individual.

B) Procedimiento y plazos de actuación.

La Comisión Paritaria se reunirá:

1. Cuando lo solicite cualquiera de las dos partes firmantes de este convenio.
2. Siempre que se plantee alguna cuestión por alguna de las partes firmantes que esté relacionada con las funciones y competencias atribuidas a esta Comisión.

La Comisión paritaria se reunirá, una vez efectuada la convocatoria mediante comunicación escrita en la que consten sucintamente las cuestiones a tratar, en un plazo máximo de 15 días naturales desde que se efectúe la convocatoria.

Se entenderá válidamente constituida la Comisión cuando asistan los miembros que la componen para cada representación. Las partes podrán acudir a las reuniones con la asistencia de asesores.

De todas las reuniones que se celebren, así como de todos los acuerdos que se adopten, se levantará Acta por el Secretario que sea nombrado de entre sus componentes.

Los acuerdos deberán tomarse por mayoría simple de los miembros que la componen, y los mismos se consideraran parte del presente convenio, y tendrá su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro y publicación.

A estos efectos, se designa como domicilio de la Comisión el centro de trabajo de la empresa en Barcelona, sito en el municipio de Polígono Industrial Bosch Llarg, c/ Cami dels Minerals, nº 10, C.P. 08924 Santa Coloma de Gramanet (Barcelona).

Las competencias y funciones asignadas a la Comisión Paritaria son preceptivas para las partes firmantes del presente convenio, por lo que ambas partes se comprometen a convocar la Comisión y pasar por su resolución con carácter previo al sometimiento al Tribunal Laboral de Cataluña (TLC) y a la jurisdicción social.

Artículo 8. *Modalidades de contratación.*

La empresa podrá optar en materia de contratación laboral a cualquiera de las distintas modalidades recogidas en la legislación vigente, tanto de carácter autonómico como estatal vigente o que pudiera surgir en el periodo de vigencia del convenio. Con objeto de poder facilitar y flexibilizar las contrataciones; en lo que se refiere a duraciones de contratos de cualquier modalidad, estos periodos podrán ser los máximos que permita la legislación para dichos contratos, potenciando muy especialmente los contratos de carácter fijos discontinuos.

Las personas trabajadoras contratados a tiempo parcial, podrán realizar horas complementarias conforme a lo estipulado en el artículo 12.5 del E.T., en las condiciones y límites establecidas en el mismo, no pudiendo exceder dichas horas del 30% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato en cómputo final.

Artículo 9. *Jornada laboral.*

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. La jornada anual máxima será de 1800 horas y podrá distribuirse en cómputo global de forma irregular por la empresa, por razones organizativas y de producción, durante los 365 días de cada año natural.

Dicha distribución irregular anual respetará en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley. La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria anual de trabajo, se compensará en descanso, o serán abonadas conforme a su naturaleza, como horas extraordinarias con los topes legales, todo ello dentro de cada año natural.

Las partes pactan que se establecerá una comisión de seguimiento y control de la jornada anual de trabajo en su distribución irregular, realizándose cada trimestre natural un Acta, entre la Dirección de la empresa y el Delegado/a de Personal, en la que se recogerá el cómputo de la jornada realizada por cada persona trabajadora en dicho periodo, y se llevará un control trimestral del registro de jornada de cada persona trabajadora a fin de proceder al cómputo de la jornada efectiva realizada para la aplicación de los descansos compensatorios.

Las jornadas continuadas de duración superior a seis horas el descanso legalmente establecido como interrupción de la jornada no tendrá la consideración de tiempo de trabajo. Todos los turnos de trabajo del personal afectado por este convenio se podrán desarrollar en jornada partida, mediando como mínimo una interrupción de una hora entre las interrupciones de la jornada. Estas interrupciones no serán retribuidas en ningún caso.

Artículo 10. *Vacaciones. Período preferente de disfrute.*

Las personas trabajadoras disfrutarán de un período de vacaciones anuales retribuidas cuya duración será de 30 días naturales. Los turnos de vacaciones se programarán por la empresa, con audiencia del Delegado/a de Personal. Como regla general las vacaciones se disfrutarán en dos periodos de 15 días naturales, respectivamente, cada uno de ellos, debiendo corresponder al menos uno de dichos periodos al período con el plazo comprendido entre el 1 de julio y el 1 de septiembre de cada año natural. Se podrán establecer excepciones en función de las necesidades organizativas de la empresa y del servicio, y para atender circunstancias de conciliación de la vida familiar de las personas trabajadoras. La retribución de las vacaciones se efectuará incluyendo el concepto salario base anual.

Artículo 11. *Permisos retribuidos.*

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, previo aviso y posterior justificación, por algunos de los motivos y por el tiempo que se indican a continuación.

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 2 días el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.
- c) 1 día natural por traslado de su domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período de tiempo determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a la duración de la ausencia y compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo en más del 20% de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Todo ello sin perjuicio de lo que pueda establecer en esta materia el convenio sectorial de aplicación.

Asimismo, las personas trabajadoras podrán acogerse a los beneficios respecto a los supuestos de maternidad, acogimiento y adopción, como se establece en la normativa laboral vigente. Si durante la vigencia del presente convenio se estableciera alguna normativa que ampliara los permisos retribuidos antes indicados, estos automáticamente serían sustituidos por dicha norma.

Asimismo, en cuanto a los días de permiso por nacimiento de hijos, se estará a lo establecido en el Real decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, quedando equiparados ambos progenitores en los permisos por nacimiento de hijos. Igualmente, ambos progenitores disfrutarán obligatoriamente del permiso de seis semanas posteriores al parto sin que se solapen los permisos de los días por nacimiento de hijo por el tiempo de suspensión del contrato por nacimiento.

Artículo 12. *Retribuciones.*

- Salario base.

En las tablas salariales, adjuntas al convenio colectivo, y que forman parte del texto del mismo, se concretan las cuantías del salario base mensual y salario total anual de cada una de las categorías profesionales relacionadas en la misma para la anualidad 2021, según se detalla en el Anexo I.

- Plus de responsabilidad.

Se abona exclusivamente a las siguientes categorías profesionales:

Oficial 1ª / Comercial

108,00 euros/mes

Jefe equipo / Jefe comercial / Encargado de obra	150,00 euros/mes
Jefe Almacén / Jefe taller / Montador jefe montacargas	183,00 euros/mes

Dicho plus se abona para retribuir unas determinadas y específicas funciones y/o actividad singular que requiere una especial dedicación, responsabilidad y/o jefatura y se abonará exclusivamente durante el tiempo que dure la realización de las mismas. Este Plus incluye las funciones y responsabilidades de las categorías que lo perciben y sin carácter limitativo, la obligación de velar por el buen funcionamiento de todas las medidas de seguridad y de balizamiento, así como el control de las tareas desarrolladas por las personas trabajadoras a su cargo.

- Plus de asistencia.

Se abona a todas las categorías existentes en el presente convenio colectivo, con el importe diario de 2,77 €/día trabajado. Dicho plus de asistencia tiene atribuido un carácter diario abonándose por todo el tiempo en que existe actividad laboral por lo que queda expresamente excluido su percibo en vacaciones.

- Plus de productividad y disponibilidad.

Se abonará a todas las personas trabajadoras de los diferentes Grupos Profesionales de la empresa, con excepción del personal de servicios administrativos y limpieza. Este plus, se abonará en función de la consecución de los objetivos trimestrales establecidos para cada la persona trabajadora que se basarán en los índices de productividad asignados a cada puesto de trabajo, atendiendo a los parámetros de seguridad y calidad en el trabajo, no absentismo e inexistencia de deméritos.

- Plus nocturnidad

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 10 de la noche y las 6 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 equivalente al 10% del salario base de cada hora nocturna efectivamente realizada; para su cálculo se dividirá el salario base anual entre la jornada anual expresada en horas, obtenido el precio hora ordinaria, al resultado se le calculará el 10% del importe del precio hora ordinaria y esa cuantía resultante será el precio de la hora nocturna, abonándose el importe de este plus por cada hora nocturna efectivamente trabajada.

- Plus de vinculación ad personam

Las personas trabajadoras que hasta la fecha de entrada en vigor de este convenio hubieran percibido, en algún momento de su vinculación contractual con la empresa un complemento personal de antigüedad y lo vinieran percibiendo a la fecha de entrada en vigor de este convenio colectivo, lo consolidarán como complemento ad personam, teniendo en todo caso la consideración de Plus absorbible y compensable.

- Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad

Se establece dos pagas extraordinarias que se abonarán a razón de 30 días de salario por el concepto de salario base, devengándose en los meses de julio y diciembre de cada año natural. Las pagas extraordinarias se percibirán de forma prorrateada durante las doce nóminas ordinarias, según se detalla en el Anexo I

- Horas extraordinarias.

Se considerarán horas extraordinarias aquéllas que excedan de la jornada ordinaria en cómputo anual, sujetándose a los límites legalmente establecidos, las cuales podrán ser compensadas en descanso sustitutorio, o bien abonadas al precio que se establece para cada categoría profesional la hora ordinaria, que se calculará dividiendo el salario anual total entre 1800 horas de jornada ordinaria anual.

- Dietas

La dieta es un concepto extra salarial de naturaleza indemnizatoria para compensar los gastos de manutención y alojamiento por los desplazamientos. El personal percibirá las dietas que le correspondan de acuerdo con las actividades y servicios que se devenguen.

Para todo el personal en plantilla de la empresa, se establecen las siguientes dietas en los casos que correspondan:

Almuerzo o cena: 9 euros.

Desayuno: 3 euros

Pernoctación: 20 euros.

La empresa en todo caso podrá no abonar las dietas por pernocta o comidas siempre que sean facilitados los establecimientos hoteleros y cubiertos los servicios de alojamiento y manutención.

- Incrementos retributivos

Las retribuciones establecidas en este art. 12 del convenio para el año 2021, se mantendrán fijas e inalterables para toda la vigencia del convenio colectivo, a excepción del salario base, que se incrementará para la segunda y sucesivas anualidades de su vigencia a razón del 30% del incremento del IPC resultante de la anualidad inmediatamente anterior. En consecuencia, en el mes de enero de 2022, una vez se publique el resultado del IPC general, el salario base convenio se incrementarán en el importe equivalente al 30% de dicho IPC, procediendo de igual forma en las anualidades sucesivas.

Artículo 13. *Jubilación a tiempo parcial.*

Las personas trabajadoras afectos al presente convenio podrán jubilarse parcialmente, conforme a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 14. *Ropa de trabajo.*

El personal de la empresa afectada por el presente convenio, tendrá derecho a la ropa de trabajo que a continuación se detalla.

Uniforme de trabajo, consistente en las siguientes prendas:

1 par de botas de seguridad.

3 camisetas

1 sudadera

2 pantalones

Asimismo, se le facilitará además en la temporada de invierno, una prenda de abrigo adecuada (chaqueta polar), con duración de tres temporadas. La confección de las prendas a que se refiere este apartado, se ajustará a la normativa legal.

Estas prendas se entregan anualmente, reemplazando las que estén en mal estado cuando hayan sido usadas de forma correcta. De lo contrario y ante un mal uso, se descontará de su retribución mensual el importe de la ropa en mal estado por mala utilización.

Artículo 15. *Prevención de riesgos laborales*

Se estará a lo dispuesto en la Legislación Aplicable en prevención de riesgos laborales y demás disposiciones que la desarrollan, entregándose la protección necesaria según lo regulado en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, entre ellos, los siguientes EPIs:

Casco

Sistema de protección auditiva.

Sistema de protección ocular.

Sistema anti-caídas (arnés doble gancho)
Retráctiles
Guantes

Artículo 16. *Grupos profesionales.*

Las personas trabajadoras afectados por el presente Convenio serán clasificados en Grupos Profesionales. Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los Grupos establecidos en el presente Convenio. La implantación de este sistema permite agrupar unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, así como, las diversas categorías, puestos, funciones y especialidades profesionales en el correspondiente Grupo Profesional. En función de las aptitudes profesionales, titulaciones contenido general de la prestación, se establecen, con carácter normativo, los siguientes Grupos Profesionales, con los contenidos específicos que los definen. La adscripción a los Grupos podrá estar, o no, en función de la titulación que tenga la persona trabajadora, siendo determinada por el contenido de la prestación de trabajo.

Grupo Profesional I.

Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la Dirección de la Empresa, que requieren conocimientos necesarios para comprender, motivar desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto. Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

- Capacidad de ordenación de tareas.
- Naturaleza del colectivo.
- Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Comprende:

- Titulación a nivel de Escuela Superior o Facultades y/o Formación práctica equivalente adquirida en el ejercicio de la profesión.

La función primordial es la de mando y organización, que se ejerce de modo directo, ya sea permanente o por delegación, dirigida al rendimiento, calidad, disciplina obtención de objetivos. De esta forma, las personas trabajadoras pertenecientes a este Grupo, planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan, las actividades propias del desenvolvimiento de la Empresa. Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, toman decisiones (o participan en su elaboración) que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa y, desempeñan puestos directivos en centros de trabajo, oficinas, departamentos, etc.

- Los titulados/as de grado medio o conocimientos a nivel de bachiller superior, maestría industrial o formación equivalente adquirida en el ejercicio de su trabajo. Realizan trabajos muy cualificados bajo especificaciones precisas y con un cierto grado de autonomía, pudiendo coordinar el trabajo de un equipo, asesorando, solucionando los problemas que se planteen y realizando trabajos cualificados que exijan de iniciativa y conocimiento total de su profesión, responsabilizándose del trabajo ejecutado.

Se incluirán en este primer Grupo, las categorías y funciones que se señalan a continuación. En la medida que ya existen y, en tanto sigan existiendo, categorías profesionales no relacionadas, éstas últimas se asimilarán a algunas de las descritas, a los solos efectos de adscripción al Grupo, sin que por ello pueda, en ningún caso, entenderse que las condiciones económicas correspondientes a las categorías asimiladas, deban equipararse.

Jefe/a de Almacén/Taller: realización de tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o

de aprovisionamiento de bienes complejos, así como coordinar la preparación de pedidos y controlar el buen funcionamiento del almacén.

Encargado/a de Obra: tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando soluciones requeridas, pudiendo organizar y dirigir montajes y desmontajes

Montador/a Jefe/a: persona dedicada al montaje de montacargas con titulación y conocimientos avanzados, ejerciendo mando directo al frente de un conjunto de operarios/as en trabajo de carga y descarga.

Jefe/a Comercial: realización de tareas técnicas de gestión comercial dirigidas a la captación de clientes, con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado, una gama específica de productos y la gestión de equipos de operarios/as comerciales.

Jefe/a de Equipo: persona destinada a la buena coordinación de los distintos grupos de oficiales y peón ayudante, ejerciendo mando directo al frente de este grupo de operarios/as y por tanto obteniendo funciones de dirección y control frente a los mismos.

Grupo Profesional II.

Formación práctica en las labores propias de la empresa. Los trabajos pueden requerir una iniciativa y se ejecutan bajo instrucciones, con una dependencia jerárquica funcional. Comprende:

- Los trabajos de iniciativa y responsabilidad para los que se precisa una preparación técnica especial, reconocida y acorde con las características y contenidos de las funciones a desempeñar y, aquellos otros trabajos en donde dicha iniciativa y responsabilidad sean solo limitadas, pero con un contenido funcional similar a los definidos anteriormente.
- Los trabajos para los que se requiere una especialización muy determinada, reflejo de una preparación técnica adecuada a las tareas que se deban desempeñar con responsabilidad limitada a las funciones que se deban cumplir en cada caso.

Son los/as trabajadores/as manuales (obreros/as u operarios/as), o trabajadores/as intelectuales (empleados/as administrativos/as o técnicos/as) que, sin ejercer fundamentalmente funciones de mando, realizan trabajos cualificados, tanto profesionalmente como administrativamente o de oficio. Se incluirán en este segundo Grupo, entre otras, las categorías y funciones que se señalan a continuación. En la medida en que ya existen, y en tanto sigan existiendo, categorías profesionales no relacionadas, éstas últimas se asimilarán a algunas de las descritas a los solos efectos de adscripción al Grupo, sin que por ello pueda, en ningún caso, entenderse que las condiciones económicas correspondientes a las categorías asimiladas, deban equipararse.

Comercial: realización de tareas técnicas de gestión comercial dirigidas a la captación de clientes, con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y una gama específica de productos.

Oficial de 1ª: realización de tareas de cierta complejidad de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conllevan el conocimiento avanzado en lectura de planos, tales como, el montaje de estructuras tubulares, cimbras, apuntalamiento y estabilización de fachadas, así como ejercer control directo sobre el personal de su equipo.

Oficial de 2ª: auxiliar en la realización de tareas básicas, como lectura de planos y montaje de estructuras tubulares, siempre bajo la atenta supervisión de un jefe/a de equipo o encargado/a de obra, para el cumplimiento del montaje o desmontaje con sus correspondientes medidas de protección y seguridad pertinentes.

Oficial de 3ª: realización de tareas sencillas de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conllevan el montaje de estructuras tubulares.

Ayudante montacargas: persona destinada a la conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, tales como montacargas, hasta su zona de montaje.

Administrativo/a: realización de tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas, tales como cálculos de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior

Almacenero/a: persona destinada al almacenamiento y empaquetado del material.

Conductor/a: persona destinada a la realización de tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos, tanto de material como de personas.

Grupo Profesional III.

Las personas trabajadoras requieren poca iniciativa y se ejecutan bajo indicaciones concretas, con una dependencia jerárquica y funcional total.

Comprende los trabajos auxiliares o complementarios de los descritos en los anteriores Grupos, para los que se requiere unos conocimientos generales de carácter técnico elemental. Son los que desempeñan, por tanto, un trabajo no cualificado o de servicios auxiliares, predominantemente manual, siendo suficiente para realizarlo poseer un nivel de estudios primarios. Se incluirán en este tercer Grupo, las categorías y funciones que se señalan a continuación. En la medida en que ya existen, y en tanto sigan existiendo, categorías profesionales no relacionadas, éstas últimas se asimilarán a algunas de las descritas a los solos efectos de adscripción al Grupo, sin que por ello pueda, en ningún caso, entenderse que las condiciones económicas correspondientes a las categorías asimiladas, deban equipararse.

Peón Ayudante: realización de tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples, tales como acopio de material en el desmontaje e izado del mismo para su montaje.

Auxiliar de administrativo/a: realización de tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas, además de ejecutar trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.

Personal de Limpieza-Limpiador/a: es el operario/a que realiza la limpieza del centro de trabajo y sus dependencias, cuidando de éstas y de su seguridad en ausencia del resto de personal.

Las funciones enumeradas en cada Grupo y categoría, definen genéricamente el contenido de la prestación laboral, sin que ello suponga agotar las funciones propias de cada uno de ellos que, en todo caso, serán las necesarias para garantizar la correcta ejecución de la prestación laboral.

Artículo 17. *Régimen disciplinario.*

1. Definición: Se considerará falta toda acción u omisión que suponga incumplimiento de los deberes u obligaciones laborales.

2. Graduación de las faltas.

Las personas trabajadoras que incurran en algunas de las faltas que se tipifican en los puntos siguientes, o en cualquier otro de los incumplimientos establecidos con carácter general, podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa, que tiene la facultad legal de reprimir las conductas laboralmente ilícitas de las personas trabajadoras de forma inmediata, esto es, sin necesidad de acudir a otras instancias para su imposición y efectividad. Para ello, se tendrá en cuenta, atendiendo a la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias y la intención del actor, la siguiente graduación:

- Faltas leves
- Faltas graves
- Faltas muy graves.

3. Tipificación de las faltas.

3.1. Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, en el período de un mes, y siempre y cuando no afecten a los distintos servicios de movimiento.
- b) El abandono del trabajo sin causa justificada durante la jornada, aunque sea por breve tiempo.
- d) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- e) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo o no prestarles auxilio cuando lo soliciten, siempre que sea posible.
- f) No rellenar el registro horario de jornada o rellenarlo incorrectamente.
- g) Otros supuestos de naturaleza análoga, con carácter general.

3.2 Son faltas graves:

- a) Tres faltas o más de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, en el período de un mes Si existiera un abandono del trabajo injustificado por una persona trabajadora, que causare perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo, o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, atendiendo a la naturaleza del mismo.
- b) Faltar un día al trabajo en un período de un mes, sin causa justificada o sin previo aviso.
- c) La pérdida o rotura intencionada de cualquiera de las prendas de la ropa de trabajo o los EPIs y el mal trato dado al material de trabajo, o negligencia en su uso o mantenimiento
- d) Las imprudencias o negligencias no calificadas de faltas muy graves, siempre que no pongan en peligro la seguridad de la empresa, de los compañeros de trabajo o terceros.
- f) Otros supuestos de naturaleza análoga, con carácter general.

3.3. Como faltas muy graves, se establecerán las siguientes:

- a) Las faltas injustificadas, o sin previo aviso, al trabajo durante tres días consecutivos o cuatro alternos en un mes, así como, más de doce faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses.
- b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo realizado dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio.
- c) La simulación de la presencia de otro en el trabajo, firmando fichando por él o análogos, o simular enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta, cuando una persona trabajadora en baja por uno de tales motivos, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad y la alegación de causas falsas para las licencias o permisos.
- d) El consumo de alcohol, drogas o estupefacientes durante la jornada laboral o de modo que sus efectos afecten al trabajo o la actividad laboral.
- e) Los malos tratos o falta grave de respeto o consideración y discusiones violentas con los jefes, compañeros, subordinados y terceros.
- f) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, o el abuso de autoridad por parte de los jefes o superiores con relación a sus subordinados.
- g) Las imprudencias o negligencias que afecten a la seguridad o la desobediencia a los superiores.
- h) El utilizar indebidamente el material de la empresa, bien para fines ajenos a la misma o bien contraviniendo sus instrucciones.
- i) Otros supuestos de naturaleza análoga con carácter general.

La reiteración de una falta de un mismo grupo dentro del período de un año, podrá ser causa de que se clasifique en el grupo inmediatamente superior.

4. Sanciones y procedimiento sancionador.

Las sanciones consistirán en:

- a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.
- De uno a tres días de suspensión de empleo y sueldo.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a treinta días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno a sesenta días.
- Despido.

Las faltas de las personas trabajadoras prescriben: a los 10 días hábiles las faltas leves; a los 20 días hábiles las faltas graves; a los 60 días hábiles las faltas muy graves; contados a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los 3 meses de haberse cometido.

En lo no previsto, se estará a lo establecido con carácter interno por las empresas, dentro de los límites fijados, y a lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18. Inaplicación del convenio colectivo y descuelgue de convenio.

Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras legitimados para negociar el presente convenio colectivo, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el mismo que afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.
- Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las partes se comprometen a recurrir al procedimiento de mediación/arbitraje para solución autónoma de conflictos laborales para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere el presente apartado.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y las partes no se hubieran sometido a los procedimientos mencionados o, a pesar de su intervención, no se hubiera resuelto la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Autonómica de Convenios Colectivos. La decisión de este órgano tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas.

Artículo 19. Reconocimiento médico anual

La empresa tendrá que efectuar un reconocimiento médico anual a cada una de sus las personas trabajadoras, realizándose ésta dentro de la jornada laboral. Las personas trabajadoras en beneficio de su salud y de la seguridad vial y de los pasajeros transportados, aceptan voluntariamente someterse al este reconocimiento en los términos legales y con garantía de los derechos de su intimidad y protección de datos de carácter personal.

Artículo 20. Medidas para promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y para la no discriminación.

El principio de no discriminación establecido en la Constitución Española y en los artículos 15, 17 y 28 del Estatuto de las trabajadoras y trabajadores, será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio colectivo. Las partes firmantes del presente Convenio garantizarán la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por motivos de origen étnico, nacionalidad, raza, sexo, edad, religión o cualquier otra condición.

Los firmantes del presente Convenio coinciden que son objetivos prioritarios para el logro de la igualdad de oportunidades sistemáticas y planificadas los siguientes:

1. Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al acceso y mantenimiento en el empleo, la formación profesional, la promoción profesional y el desarrollo en su trabajo.
2. Que mujeres y hombres reciban igual retribución económica por trabajos de igual valor, tanto en lo que se refiere al salario base como complementos, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualquier otro sentido del mismo.
3. Que los puestos de trabajo, las relaciones laborales, la organización del trabajo y las condiciones de seguridad y salud laboral se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para hombres como para mujeres.

Para el logro de estos objetivos, las partes firmantes elaborarán un plan de igualdad con los objetivos fundamentales, entre otros, de informar, sensibilizar y cumplir la Ley de Igualdad y la Ley de Conciliación de la Vida Familiar, así como consensuar e implementar medidas tendentes al respeto de la igualdad y la eliminación de cualquier discriminación y de prevención del acoso sexual.

El principio de no discriminación establecido en la Constitución Española y en el Estatuto de las trabajadoras y trabajadores, será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio colectivo. Las partes firmantes del convenio y afectadas por su ámbito funcional garantizarán la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por motivos de origen étnico, nacionalidad, raza, sexo, edad, religión o cualquier otra condición.

La empresa de común acuerdo con el Comité o delegados/as de personal, designará una comisión de igualdad formada por dos representantes de la empresa y dos de los representantes de las personas trabajadoras cuyas funciones serán:

Información, sensibilización y cumplimiento de la ley de igualdad y ley de conciliación de la vida familiar.

Elaborar un Plan de Igualdad en los términos establecidos en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Consensuar e implementar medidas tendentes al respeto de la igualdad y la eliminación de cualquier discriminación, así como la prevención del acoso sexual.

Las actuaciones, informaciones o directivas emanadas de dicha comisión serán de obligado cumplimiento en tanto mejoren la actual legislación.

Como garantía para la seguridad personal y familiar de las/los trabajadoras/es de esta Empresa, en el supuesto de que fueran víctimas de maltrato familiar o violencia doméstica, se establece su derecho a solicitar excedencia con reserva de su puesto de trabajo, durante el periodo en que por dicha causa se prolongue el proceso legal.

ANEXO I

Grupos	Salario base mensual	Parte proporcional paga extra (P.P.E.) mensual	Plus de Responsabilidad	Salario Base Mensual con P.P.E.	Salario Total Anual incluidas pagas extras
<i>Grupo I</i>					
Jefe/a almacén/taller	1.700	283,33	183	2.166,33	25.995,96
Montador/a jefe/a	1.700	283,33	183	2.166,33	25.995,96
Jefe/a equipo	1.600	266,67	150	2.016,67	24.200,04
Jefe/a comercial	1.600	266,67	150	2.016,67	24.200,04
Encargado/a obra	1.600	266,67	150	2.016,67	24.200,04
<i>Grupo II</i>					
Comercial	1.475	245,83	108	1.828,83	21.945,96
Oficial 1ª	1.500	258,33	108	1.866,33	22.395,96
Oficial 2ª	1.300	216,67		1.516,67	18.200,04
Oficial 3ª	1.130	188,33		1.318,33	15.819,96
Ayudante montacargas	1.130	188,33		1.318,33	15.819,96
Administrativo/a	1.100	183,33		1.283,33	15.399,96
Conductor/a	1.080	180		1.260	15.120
Almacenero/a	1.080	180		1.260	15.120
<i>Grupo III</i>					
Aux. administrativo/a	1.080	180		1.260	15.120
Peón ayudante	1.080	180		1.260	15.120
Personal de Limpieza	1.080	180		1.260	15.120

Otros conceptos de convenio:

Plus asistencia: 2,77 EUR/día trabajo

Plus nocturnidad: 10% de salario base hora

Dietas:

Dieta desayuno: 3 EUR /día trabajo

Dieta almuerzo: 9 EUR/día trabajo

Dieta cena: 9 EUR /día trabajo

Dieta de pernoctación: 20 EUR/pernocta.

Barcelona, 11 d'abril de 2023

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada