

RESOLUCIÓ de 28 de juny de 2023, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Innovació i Tècniques de Conservació, SA per al període 28.12.2021-31.12.2025 (codi de conveni núm. 08104032012023).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Innovació i Tècniques de Conservació, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 28 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 Innovació i Tècniques de Conservació, SA per al període 28.12.2021-31.12.2025 (codi de conveni núm. 08104032012023) 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.

Traducción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA INNOVACIÓ I TÈCNQUES DE CONSERVACIÓ SA PARA LOS AÑOS 2022-2025

CAPÍTULO I Normas y disposiciones generales del convenio

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente convenio establece y regula las normas y relaciones laborales que ha de regir en las condiciones de trabajo entre la sociedad Innovació i Tècniques de Conservació SA y sus trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio estatutario, es de aplicación a todos los trabajadores y personal que mantenga una relación laboral por cuenta ajena con la empresa Innovació i Tècniques De Conservació SA, con independencia del tipo de contrato laboral suscrito.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio se aplicará a todos los trabajadores que presten servicios para la sociedad, dentro de la provincia de Barcelona, que es donde la sociedad tiene su domicilio social.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

La vigencia del presente convenio se extenderá desde el momento de su firma 28 de diciembre de 2021 y hasta el 31 de diciembre de 2025, con independencia de la fecha de supublicación. Quedando prorrogado automáticamente, de año en año, mientras no medie denuncia expresa del mismo o sea sustituido por otro del mismo ámbito.

Artículo 5. *Denuncia.*

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el Convenio, ante la autoridad laboral

competente y con copia a la otra parte firmante, con una antelación mínima de dos meses, antes del fin de la vigencia establecida. Realizada la denuncia del Convenio, ambas partes se comprometen a realizar con la mayor celeridad posible, un calendario de reuniones para las negociaciones correspondientes.

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto y en cómputo anual, son compensables y absorbibles respecto de aquellas que vinieran disfrutando los trabajadores por mejoras concedidas por la empresa, por imperativo legal, Convenio colectivo, pacto o contrato individual o por cualquier otra causa.

Asimismo, las futuras disposiciones legales que pudiera suponer una variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos pactados, únicamente tendrán eficacia y aplicación directa si, considerados en su totalidad y en cómputo anual, superasen lo establecido en este Convenio. En caso contrario serán absorbidas por las condiciones pactadas en este Convenio.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

El presente Convenio colectivo constituye un conjunto indivisible que sustituye en su totalidad al anterior existente. Por tanto, en el supuesto que alguno de los pactos que contempla, fuera objeto de nulidad parcial o total por la jurisdicción social, automáticamente quedaría sin efecto y se procedería a su modificación. Con dicha finalidad, las partes negociadoras se reunirían al fin de conocer el carácter y alcance de lo anulado, analizarlo y dar una nueva redacción si ello fuera posible. No obstante, lo anterior, salvo consideración por las partes, de incidencia sustancial del total contenido del Convenio, la nulidad de uno de sus artículos o acuerdos no afectará al resto del texto.

CAPÍTULO II **Prelación de normas y comisión paritaria**

Artículo 8. *Prelación de normas.*

En todo lo no contemplado en este convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y resto de normativa laboral que resultará de aplicación por imperativo legal.

La aplicación del presente Convenio de empresa excluye a los demás Convenios que se hallen en vigor o que se puedan pactar en el futuro, cualquiera que sea su ámbito, en las materias en él reguladas, sin perjuicio de la aplicación de las materias no reguladas en éste, y que se regulen por convenios colectivos de ámbito nacional, autonómico o provincial, o por disposiciones legales y reglamentarias del Estado que le sean de aplicación. Y ello también, sin perjuicio de lo contemplado en el artículo 84.2 del Estatuto de los trabajadores, para los convenios de empresa.

Artículo 9. *Comisión paritaria.*

De conformidad con lo regulado en el artículo 85 del Estatuto de los trabajadores, se establece la creación de una comisión paritaria, que llevará a cabo las funciones asignadas en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y disposiciones adicionales.

Composición: La Comisión Paritaria de este Convenio estará formada por 2 vocales de cada representación que haya intervenido en la negociación del mismo, a designar por empresa y representantes de los trabajadores.

Las dudas respecto la interpretación y aplicación de alguna de las cláusulas del convenio, serán sometidas a la Comisión Paritaria, que deberá resolverlas, sin perjuicio de optar por posteriores medidas contempladas en la normativa legal vigente.

Los acuerdos a los que llegue la Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría de cada una de las representaciones. Las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en

conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita la correspondiente resolución o informe.

Procedimiento: Las cuestiones propias de su competencia que se planteen a la Comisión Paritaria deberán presentarse de forma escrita, y su contenido será el necesario para que pueda examinar y analizar el problema con conocimiento de causa, debiendo tener como contenido mínimo obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entiendan le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

La Comisión Paritaria se reunirá de forma extraordinaria y obligatoria por solicitud de cualquiera de las partes que suscriben el presente convenio. La reunión se celebrará en un periodo máximo de 10 días hábiles, desde la fecha de notificación de la discrepancia surgida en relación a la interpretación de alguna de las cláusulas del presente convenio. Y se dará respuesta en relación a la duda, o discrepancia alegada, en un periodo máximo de 15 días hábiles desde el momento en que se celebre la reunión anteriormente indicada.

A las reuniones de la Comisión Paritaria podrán asistir asesores tanto de la parte social como de la patronal, que tendrán voz, pero no voto.

En el caso en que la Comisión Paritaria no alcance un acuerdo en relación a las cuestiones que le sean planteadas, dichas discrepancias se someterán a los mecanismos de resolución de conflictos contenidos en el Acuerdo Interprofesional de Catalunya para los años 2018-2020, suscrito el 24/07/2018, y publicado en el DOGC el 7/09/2018, o el vigente en cada momento.

CAPÍTULO III Clasificación profesional y funcional

Artículo 10. *Clasificación profesional.*

1. En base a las funciones que se lleven a cabo, se establece un sistema de clasificación profesional para las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio colectivo.

2. Dicha clasificación se realiza mediante la ponderación y valoración de una serie de factores, siendo estos:

- a) Formación: factor que mide el nivel inicial de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para poder desempeñar satisfactoriamente las funciones propias del puesto de trabajo.
- b) Iniciativa: factor que valora la capacidad requerida para obrar con mayor o menor independencia al tomar decisiones, planear o escoger diferentes alternativas para la ejecución de sus funciones.
- c) Autonomía: factor que mide el mayor o menor grado de dependencia jerárquica en el desempeño de sus funciones.
- d) Responsabilidad: factor que valora el grado de autonomía en las funciones realizadas, el nivel de influencia sobre los resultados y el valor que aporta a la empresa por la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- e) Mando: factor que valora la responsabilidad de organizar, enseñar y dirigir el trabajo de puestos subordinados.

f) Complejidad o dificultad en el trabajo: factor que mide la capacidad requerida para atender correlativa o simultáneamente un mayor o menor número de tareas, sin pérdida de eficacia.

g) Experiencia: factor que valora la capacidad acumulada a través del tiempo en la realización de tareas o gestión de equipos con resultados positivos, que redundan en una mayor efectividad y eficiencia en el trabajo.

3. Todo el personal laboral de la sociedad estará encuadrado en alguno de los siguientes grupos profesionales:

1. Personal directivo y titulado.

En este grupo profesional se incluye el personal con un alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones universitarias de grado medio o superior. Las tareas propias de este grupo profesional consisten, de manera enunciativa y no exhaustiva, en tareas complejas y con un elevado nivel de responsabilidad, tareas propias de la dirección de un departamento, coordinación y supervisión de funciones del personal que integra un departamento o unidad. A título de ejemplo, el personal adscrito a este grupo sería: Gerente, Jefe de Área, Jefe de Departamento, Director.

2. Personal mando intermedio y técnicos.

En este grupo profesional se integra el personal cuyas funciones consisten en la integración, coordinación y dirección de un grupo de colaboradores, siendo estos responsables directos de dichos grupos, bajo la dependencia de la gerencia o jefes de área. La formación mínima requerida para ocupar los puestos de trabajo que pertenecen a este grupo es la equiparable a un ciclo formativo de grado superior, o acreditar una formación teórico práctica y experiencia suficiente en el puesto a desarrollar. A título de ejemplo, el personal adscrito a este grupo sería: Jefes de servicio, Coordinadores de servicios o de área, Técnicos de prevención de riesgos laborales, Técnicos informáticos, Encargados.

3. Personal administrativo.

En este grupo profesional se encuentra incluido el personal de gestión y soporte que realicen tareas de carácter administrativo, comercial, contable, ofimáticas, contables, etc. La formación mínima necesaria para ocupar los puestos de trabajo de este grupo profesional es la equiparable a un ciclo formativo de grado medio, o acreditar una formación teórico práctica y experiencia suficiente en el puesto a desarrollar. A título de ejemplo, el personal adscrito a este grupo sería: Administrativos, Oficiales, Comerciales.

4. Personal operativo.

En este grupo profesional se encuentra incluido el personal que realiza las funciones propias de cualquier oficio relativo al ámbito de producción y servicios de la sociedad, siguiendo para ello los procedimientos e instrucciones de trabajo. Para realizar las tareas propias de este grupo profesional, no es necesario poseer una titulación académica, pero sí disponer de los conocimientos y experiencia requerida para las funciones designadas. Ello sin perjuicio de los cursos de formación que pueda recibir el personal para el desempeño de su actividad. A título de ejemplo, el personal adscrito a este grupo sería: Responsable de servicio, Peón, Conductor limpiador, Limpiador, Especialista.

5. Personal de nuevo ingreso.

Dentro de este grupo, se integra el personal que carece de la formación, práctica y/o experiencia necesaria en el sector y, que deba ser formado y/o adquirir la experiencia necesaria para desarrollar su actividad con el rendimiento y eficiencia propios de su actividad laboral. El personal de nuevo ingreso permanecerá en este grupo profesional un máximo de seis meses. Transcurrido dicho periodo pasará automáticamente al grupo 4, correspondiente al personal operativo, percibiendo el incremento salarial correspondiente.

Artículo 11. *Funciones.*

No obstante, lo indicado en el artículo anterior, el personal laboral dentro del propio grupo profesional podrá realizar diferentes funciones, sin que ello comporte el cambio de grupo profesional, y que podrán dar lugar al abono correspondiente de los pluses que se contemplan en el capítulo de retribuciones.

CAPÍTULO IV **Contratación, periodo de prueba y cese voluntario**

Artículo 12. *Contratación.*

Los contratos de trabajo que se celebren entre la sociedad y sus trabajadores se realizarán siempre por escrito, adecuándose siempre a la normativa laboral vigente, con independencia de si se tratan de contratos temporales, indefinidos o de cualquier otra modalidad.

Las distintas modalidades contractuales, no tendrán otras diferencias en cuanto a sus efectos sobre las condiciones laborales, que aquellos específicos que estén regulados para los mismos, en función de sus especiales características: tiempo, jornada, formación requerida etc., estableciéndose siempre un salario bruto anual, según la distribución salarial fijada en este Convenio.

De conformidad con lo regulado en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los trabajadores, será personal contratado por obra o servicio determinado aquél cuya misión consista en atender a la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad de la empresa, al gozar de autonomía y sustantividad propia, considerándose expresamente obra o servicio determinado la contratación realizada para cualquier servicio concreto, en aplicación de la autonomía de la voluntad de las partes. Su duración no podrá exceder los 3 años.

Será causa válida para la extinción de este tipo de contrato:

- La finalización de la obra o servicio en cuestión.
- En el caso de resolución del contrato de prestación de servicios.
- Como consecuencia de la finalización de la vigencia de una licitación pública.
- En los supuestos de resolución parcial de los contratos de prestación de servicios o por disminución del volumen necesario para desarrollar los servicios contratados, a instancia del cliente.

Artículo 13. *Periodo de prueba.*

En los contratos laborales se podrá establecer por escrito un periodo de prueba durante el cual, cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin derecho a indemnización de ningún tipo y sin necesidad de preaviso.

El periodo de será el siguiente para cada grupo profesional:

- Personal grupo profesional 1: 6 meses.
- Personal grupo profesional 2: 4 meses.
- Personal grupo profesional 3: 2 meses.
- Personal grupo profesional 4: 1 mes.
- Personal grupo profesional 5: 21 días.

Dicho periodo de prueba no será exigible en los casos en que la persona trabajadora hubiera sido contratada en diferentes periodos y con diferentes contratos para realizar las mismas funciones.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

Artículo 14. *Cese o dimisión.*

El personal que quiera extinguir voluntariamente su contrato de trabajo, deberá hacerlo mediante escrito dirigido a la empresa, indicado la fecha del último día de trabajo y, siempre respetando el periodo de preaviso recogido para cada grupo profesional.

Grupo 1: 3 meses.

Grupo 2: 2 meses.

Grupo 3: 1 mes.

Grupo 4: 15 días.

Grupo 5: 15 días.

En el caso que por parte de los trabajadores se incumpliera el periodo de preaviso aquí establecido, la sociedad está facultada para retener y descontar de la liquidación final los días que faltaran para cumplir con el preaviso indicado.

CAPÍTULO V **Organización del trabajo, desplazamientos, Jornada, festivos y vacaciones**

Artículo 15. *Lugar de trabajo o prestación de servicios.*

Se entiende por lugar de trabajo o de prestación de servicios, aquél al que el personal es destinado y dónde lleva a cabo y desarrolla sus funciones y/o actividad laboral. Dada la naturaleza de la actividad que desarrolla la sociedad y de los servicios que presta, se considera imprescindible la movilidad del personal, que se adaptará a las necesidades y facultades de organización de la sociedad. A tal efecto, el personal podrá ser cambiado de un centro y/o lugar de trabajo a otro, siempre que éstos se encuentren dentro del mismo municipio o, aunque siendo municipios distintos, el lugar de trabajo se encuentre en una zona urbana o industrial única integrada por éstos, entrando dicho cambio en la facultad de organización empresarial que regula el Estatuto de los trabajadores (ius variandi).

En el supuesto de movilidad geográfica de los trabajadores, se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los trabajadores.

La dirección de la sociedad en la medida de lo posible y de las necesidades de organización del servicio, intentará que los trabajadores presten servicios dentro de la misma localidad en la que fueron destinados inicialmente. Lógicamente, los cambios de lugar o centro de trabajo en las condiciones anteriormente indicadas, no conllevará el devengo de dietas.

Artículo 16. *Desplazamientos.*

En los supuestos en que el personal deba ser desplazado para prestar servicios en otra localidad distinta a lo indicado en el artículo 14, se devengarán las dietas correspondientes. De igual modo, en los supuestos que para el desplazamiento el personal no pueda hacerlo a través de un vehículo de empresa, se le abonará el importe del billete del medio de transporte utilizado al efecto. Y en el supuesto que el personal utilizara su propio vehículo, se abonarán 0,21 EUR por kilómetro.

El importe de las dietas está fijado en el anexo de este Convenio.

Artículo 17. *Jornada.*

La jornada laboral anual será de 1800 horas para toda la vigencia del Convenio Colectivo, computada de 1 de enero a 31 de diciembre. Y se computará de forma que tanto al inicio como al final de la jornada, la persona trabajadora se encuentre en su puesto y lugar de trabajo.

Como norma general, la jornada laboral ordinaria se distribuirá por periodos semanales de 40 horas. La jornada laboral diaria no podrá ser superior a 9 horas diarias, salvo en los supuestos en que la sociedad y los representantes legales de los trabajadores pacten una superior.

El personal laboral disfrutará de un descanso remunerado de 15 minutos en los casos que su prestación de servicios diaria sea de 5 horas consecutivas. Y en los supuestos que su jornada laboral diaria sea de 8 horas, el descanso se incrementará hasta los 25 minutos.

Artículo 18. *Distribución irregular de la jornada.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 34 del Estatuto de los trabajadores, las partes acuerdan la distribución irregular de la jornada, a lo largo de un año, de hasta 200 horas. Dicha distribución respetará en todo caso los periodos mínimos de descanso diarios y semanales que se regulan en el Estatuto de los trabajadores, y el trabajador conocerá con un preaviso mínimo de 5 días, el día y la hora de la prestación de trabajo.

En el supuesto de producirse diferencias en exceso o defecto en la jornada laboral anual, como consecuencia de la distribución irregular, éstas deberán quedar compensada en el plazo máximo de 4 meses desde el momento en que se produzcan.

Artículo 19. *Trabajo nocturno.*

Se considera trabajo nocturno, la actividad laboral desarrollada por el personal entre las 22.00 h y las 06.00 h. En los casos en que el personal realice más de 4 horas de trabajo nocturno en una jornada laboral, percibirá el complemento como si hubiera trabajado toda la jornada en trabajo nocturno. En el caso de realizar 4 horas o menos, percibirá el complemento por nocturnidad, en proporción a las horas realizadas.

El importe a percibir en concepto de complemento por nocturnidad será del 20% del salario base regulado en el anexo de este Convenio, para cada grupo profesional.

Artículo 20. *Trabajo en festivos.*

El personal que por necesidades del servicio tenga que trabajar en domingo o festivo entre semana, según lo dispuesto en el calendario, disfrutará de un día de descanso dentro de la semana para compensar el día trabajado. En tales casos, el salario a percibir por el personal será el contemplado en el anexo para los días festivos.

En los supuestos que la prestación efectiva de trabajo durante un festivo no sea jornada completa, se percibirá el salario por día festivo, de forma proporcional al tiempo trabajado.

Artículo 21. *Licencias y permisos retribuidos.*

El personal laboral de la empresa tendrá derecho a los permisos retribuidos regulados en el Estatuto de los Trabajadores y, en todo caso en la duración y supuestos aquí contemplados:

- a) 15 días por matrimonio y/o constitución ante el registro correspondiente como pareja de hecho, del trabajador/a.
- b) 3 días por muerte o enfermedad grave del cónyuge, y ascendientes y descendientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En los supuestos que los trabajadores deban desplazarse, a tal efecto, fuera de la provincia o comunidad autónoma en la que residen, tendrán derecho a 5 días de permiso retribuido, siempre que dicho desplazamiento sea superior a los 50 kilómetros.
- c) 2 días, por hospitalización o intervención quirúrgica, de cónyuges, ascendientes y descendientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. El permiso será de tres días en los casos que el trabajador deba desplazarse, a tal efecto, fuera de la provincia en la que reside, siempre que dicho desplazamiento sea superior a los 50 kilómetros.
- d) En los supuestos de accidente y de intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario: 2 días.
- e) 1 día por traslado del domicilio habitual.

f) Por matrimonio de hijos, padres o hermanos: 1 día. Y en los supuestos en que el trabajador/a deba desplazarse fuera de la provincia donde reside, el permiso será de 2 días siempre que, dicho desplazamiento sea superior a los 50 kilómetros.

g) 1 día en los supuestos de bautizo o fiesta de análoga naturaleza, según creencia religiosa, de hijo, nieto o sobrino del trabajador/a.

h) 1 día en los supuestos de comunión o fiesta de análoga naturaleza, según creencia religiosa, de hijo, nieto o sobrino del trabajador/a.

i) Para visitas médicas del médico de familia o especialistas, las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso retribuido de 4 horas por cada trimestre para asistir a dicha visita por motivos propios o para acompañar a hijos o ascendientes hasta el primer grado de consanguinidad. A tal efecto, la persona trabajadora deberá presentar ante la dirección de la empresa el justificante de dicha visita, en que deberá constar hora de entrada y salida.

Artículo 22. *Vacaciones.*

Se establece un periodo vacacional para todo el personal laboral sujeto a este Convenio, de 31 días naturales. La fecha de devengo de vacaciones es de 1 de agosto a 31 de julio. El periodo de vacaciones se disfrutará preferiblemente entre el 1 de junio y 30 de septiembre. No obstante, los periodos de vacaciones se fijarán de acuerdo a los tipos y centros de trabajo a los que el personal está adscrito, necesidades del servicio, periodos de actividad e inactividad y cuantas circunstancias pudieran afectar a los mismos. Al efecto de disfrute del periodo de vacaciones, empresa y representantes legales de los trabajadores, establecerán un calendario con el plan y/o turnos de vacaciones, que será puesto en conocimiento del personal, con una antelación mínima de 2 meses al inicio de su disfrute.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario coincida con el periodo de incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los trabajadores, se estará a lo dispuesto en el artículo 38.3 del mismo texto legal. También en lo relativo a la suspensión del contrato por causas distintas a las indicadas, coincidentes con el periodo de vacaciones, se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente en cada momento.

Durante el periodo de vacaciones, el personal percibirá una retribución equivalente a la percibida durante los periodos de trabajo efectivo.

Artículo 23. *Días de libre disposición.*

Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio colectivo podrán disfrutar anualmente de un máximo de 2 días personales de libre disposición, de carácter retribuido.

Dichos días no podrán disfrutarse para alargar ni por delante ni por detrás puentes, festivos o vacaciones. Tampoco podrán disfrutarse ambos días a la vez, ni solaparlos.

La persona trabajadora deberá preavisar a la sociedad con un plazo mínimo de 15 días, del periodo en que va a disfrutar cada uno de los días personales de libre disposición.

CAPÍTULO VI **Sobre las retribuciones**

Artículo 24. *Salario.*

Tendrán carácter de salario todas las retribuciones que perciba el personal directamente relacionado con su actividad laboral, ya sea en dinero o en especie. Todas las cantidades salariales y/o extra salariales que se regulan y recogen en este Convenio, están recogidas en cuantías brutas y, en consecuencia, estarán sujetas a las retenciones que se establecen en la normativa en

materia de cotización e IPRF.

La retribución del personal sujeto al presente Convenio estará constituida por los conceptos de:

- Salario base: es la unidad dineraria que se percibe por la realización de la jornada ordinaria de trabajo, en función del grupo profesional adscrito. Su percepción es mensual.
- Pagas extraordinarias: cantidad que se percibe con carácter extraordinario tres veces al año.
- Pluses y complementos: cantidad que se percibe en virtud de pacto individual o colectivo y/o por regulación en el propio convenio, en función de las características del puesto de trabajo, de la cantidad de trabajo realizada y/o de la calidad del mismo, etc.

Artículo 25. *Pagas extraordinarias.*

Todo el personal laboral tiene derecho a la percepción de tres gratificaciones extraordinarias, denominadas: paga extra de verano, paga extra de navidad y paga extra de beneficios. El importe de las gratificaciones extraordinarias es el que se recoge en los anexos de este Convenio.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores, representantes legales de los trabajadores y empresa han acordado que la percepción de las gratificaciones extraordinarias se realice de forma prorrateada en las doce mensualidades.

Artículo 26. *Horas extras.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los trabajadores, tendrán la consideración de horas extraordinarias, aquéllas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria regulada en el artículo 17 de este Convenio.

El número de horas extraordinarias a realizar no podrá ser superior a las 80 anuales, salvo en los casos que se realicen para prevenir o reparar siniestros y otros daño extraordinarios y urgentes.

Las horas extraordinarias se compensarán en descansos equivalentes o se abonarán. En el supuesto de compensación por descanso equivalente, se compensarán dentro de los 4 meses siguientes a su realización y en el supuesto de su abono, su importe será el mismo que el de la hora ordinaria.

Artículo 27. *Pluses y complementos.*

Las personas trabajadoras que realicen tareas que comporten el uso o contacto con sustancias tóxicas o que lleven a cabo actividades laborales consideradas peligrosas o penosas, percibirán un incremento del 20% del salario base correspondiente a su grupo profesional.

En los supuestos que las tareas de este carácter se lleven a cabo durante la mitad de la jornada o inferior, el incremento a percibir será del 10%.

Dicho plus se percibirá en virtud de los días en que se padezcan las condiciones señaladas.

A los efectos de la consideración como trabajos de carácter tóxico, peligrosos o penosos, se estará a lo que disponga la Ley de Prevención de riesgos laborales y/o normativa de desarrollo. En el caso de duda, se solicitará el informe correspondiente al servicio de prevención ajeno que tenga contratado la empresa.

Artículo 28. *Plus centro de trabajo.*

El personal trabajador de este Convenio colectivo que preste servicios en centros hospitalarios y como consecuencia del nivel de exigencia de mantenimiento constante de la higiene, percibirá un plus correspondiente al 17% del salario base que se contempla en el anexo I del convenio. En el bien entendido que el 17% sobre el salario base, se corresponde a la prestación de servicios en dicho centro durante todo un mes y en jornada a tiempo completo.

Por lo que, dicho plus se percibirá de forma proporcional a la jornada laboral realizada en dichos lugares de trabajo y en virtud de los días en los que se presten servicios.

Artículo 29. *Horas complementarias.*

De conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores, mediante pacto escrito entre empresa y trabajador en el momento de la celebración del contrato tiempo parcial o con posterioridad al mismo, se podrá exigir la realización de horas complementarias. El número de horas complementarias a pactar no podrá exceder del 60% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Este pacto no podrá celebrarse con personal con un contrato a tiempo parcial con una jornada de trabajo inferior a diez horas semanales en cómputo anual. La persona trabajadora deberá conocer el día y hora de la realización de horas complementarias con una antelación mínima de 3 días, con copia comunicada a la representación legal de los trabajadores. Las horas complementarias realizadas se retribuirán al mismo importe que las horas ordinarias.

Artículo 30. *Pago del salario.*

El pago del salario se realizará siempre mediante transferencia bancaria a la cuenta corriente que facilite el personal laboral y en todo caso, en el que conste como titular. El abono de los salarios se realizará entre los días 3 y 5 del mes inmediatamente posterior al de devengo.

Artículo 31. *Anticipos.*

El personal laboral tendrá derecho a solicitar y percibir un anticipo, antes del día señalado para el abono de la nómina, y por una única vez al mes. A tal efecto, la persona trabajadora tendrá que presentar por escrito a la empresa solicitud del anticipo, antes del día 20 de cada mes. Y en todo caso, la cantidad a percibir por este concepto no podrá ser superior en ningún caso, al 50% de la retribución generada hasta el momento de la solicitud, relativa a ese mes.

Artículo 32. *Participación en beneficios.*

Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio colectivo tendrán derecho a una paga en concepto de participación de beneficios, durante cada uno de los años de vigencia del convenio colectivo, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) El/la trabajador/a tendrá que ostentar a fecha 31 de diciembre de cada año de vigencia del convenio, con una antigüedad mínima de 6 meses en la empresa, para poder acceder a dicha paga.
- b) En el supuesto que la sociedad cierre el ejercicio fiscal anual a 31 de diciembre, con un beneficio antes de impuestos, de 150.000,00 a 200.000,00 EUR, se repartirá entre todos los trabajadores que cumplan el requisito anterior y de forma proporcional al tiempo de prestación de servicios del año correspondiente, un 2% del importe sobre los beneficios.
- c) En el supuesto que la sociedad cierre el ejercicio fiscal anual a 31 de diciembre, con un beneficio antes de impuestos, de 200.000,01 a 225.000,00 EUR, se repartirá entre todos los trabajadores que cumplan el requisito anterior y de forma proporcional al tiempo de prestación de servicios del año correspondiente, un 4% del importe sobre los beneficios.
- d) En el supuesto que la sociedad cierre el ejercicio fiscal anual a 31 de diciembre, con un beneficio antes de impuestos, de 225.000,01 a 250.000,00 EUR, se repartirá entre todos los trabajadores que cumplan el requisito anterior y de forma proporcional al tiempo de prestación de servicios del año correspondiente, un 5% del importe sobre los beneficios.
- e) A partir de unos beneficios a 31 de diciembre de 250.000,01 EUR, el importe a repartir entre todos los trabajadores, de forma proporcional a tiempo trabajado durante el año en cuestión, será del 6%.

La participación sobre los beneficios tiene eficacia y vigencia limitada a cada uno de los años de vigencia del presente convenio y en todo caso, salvo acuerdo expreso y por escrito entre empresa y representantes legales de los trabajadores, perderá su aplicación y vigencia en fecha 31/12/2025.

El abono de la paga en concepto de participación en beneficios, en el caso de repartirse, se

realizará mediante transferencia bancaria, no más tarde del 30 de abril del año siguiente a la fecha de cierre del ejercicio fiscal, a cada persona trabajadora que tenga derecho al mismo y, se hará constar debidamente en la nómina del mes de abril.

Artículo 33. *Bonus por absentismo.*

Las personas trabajadoras que estén afectadas por el presente Convenio colectivo tendrán derecho a un bonus por absentismo, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) Los/las trabajadores/as tendrán que acreditar a fecha 31 de diciembre de cada año de vigencia del convenio, una antigüedad mínima de 6 meses en la empresa, para poder acceder a dicho bonus.
- b) Entre el personal laboral que cumpla los requisitos indicados anteriormente, se repartirá un bonus en proporción al tiempo de prestación de servicios del año de referencia siempre que, el índice de absentismo laboral en términos anuales globales de toda la plantilla sea inferior al 6%.
- c) El importe del bonus a repartir entre todo el personal laboral que tenga derecho al mismo será el 45% del ahorro empresarial anual que suponga para la sociedad reducir el porcentaje de absentismo del 10% (primer año de referencia) al 6% o inferior.

A modo de ejemplo; si el índice de absentismo laboral global a fecha 31/12/2022, es del 5,90% y ello supone un ahorro para la sociedad entre el 10% (de referencia del primer año) y el 5,90%, de 150.000,00 EUR. Entre todo el personal que cumpla con los requisitos de la letra a) y de forma proporcional al tiempo que han prestado servicios en la sociedad en ese año, se repartirá un bonus de 67.500,00 EUR.

Para cada año de vigencia del convenio colectivo, se partirá del periodo de referencia del 10%, salvo que el índice de absentismo global baje de esa cifra, tomándose en ese momento el porcentaje inferior.

El bonus por absentismo tiene eficacia y vigencia limitada a cada uno de los años de vigencia del presente convenio y en todo caso, salvo acuerdo expreso y por escrito entre empresa y representantes legales de los trabajadores, perderá su aplicación y vigencia en fecha 31/12/2025.

El abono del bonus por absentismo, en el caso de alcanzarse el objetivo, se realizará mediante transferencia bancaria, no más tarde del 30 de abril del año siguiente a la fecha de cierre del ejercicio fiscal, a cada persona trabajadora que tenga derecho al mismo y, se hará constar debidamente en la nómina del mes de abril.

Artículo 34. *Antigüedad.*

Todo el personal trabajador del presente Convenio percibirá un plus por antigüedad, a razón de cuatrienios, calculado sobre el 3% del salario base contemplado para cada grupo profesional. El importe de cada cuatrienio se empezará a percibir en la primera nómina del mes posterior a su fecha de devengo.

A modo de ejemplo: si un trabajador/a cumple su antigüedad de cuatro años en el mes de abril de 2026, el importe correspondiente a ese cuatrienio se empezará a abonar en la nómina de mayo de 2026.

Artículo 35. *Revisión salarial.*

Las partes negociadoras del presente Convenio colectivo acuerdan no establecer pacto o cláusula de revisión salarial, ello sin perjuicio de que, durante la vigencia del Convenio, de común acuerdo, se puedan revisar las cuantías fijadas en las tablas salariales. Y siempre respetando la normativa vigente que regula el salario mínimo interprofesional.

CAPÍTULO VII Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 36. *Obligaciones de la empresa.*

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, la empresa adoptará las medidas necesarias y oportunas para garantizar la protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales, así como su seguridad y salud en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A tal efecto, contratará los servicios de un Servicio de Prevención Ajeno o creará un servicio propio, de conformidad con la legislación vigente, para que se encargue de:

- La vigilancia de la salud.
- La evaluación de riesgos.
- La planificación preventiva.
- La formación e información del personal laboral en materia de PRRL.
- La protección de la maternidad.
- La coordinación de actividades preventivas.
- Y todas aquellas que se contemplan en la normativa aplicable.

Artículo 37. *Obligaciones del trabajador.*

Corresponde a las personas trabajadoras 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.

Artículo 38. *Consulta y participación del personal laboral.*

La empresa garantizará y promoverá la consulta y participación de los trabajadores, a través de sus representantes, en las materias relativas a:

- La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores.
- La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de riesgos laborales en la empresa.
- La designación de los trabajadores encargado de las medidas de emergencia.
- Los procedimientos de información y documentación a que se refieren los artículos 18, apartado 1, y 23, apartado 1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
- El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
- Cualquiera otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

Artículo 39. *Vigilancia de la salud y reconocimientos médicos.*

Por parte de la empresa se ofrecerá a toda persona trabajadora, siempre respetando los derechos a la intimidad, dignidad y confidencialidad para la salud, los reconocimientos médicos necesarios para garantizar que el personal puede llevar a cabo sus funciones sin que ello pueda suponer un riesgo para su salud. De los resultados de dicho reconocimiento se dará traslado al trabajador y, en ningún caso podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

En los supuestos que la realización del reconocimiento médico sea imprescindible para evaluar si el estado de la persona trabajadora puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para personas relacionadas con la empresa, se solicitará el informe correspondiente a la representación legal de los trabajadores. Y en todo caso, el reconocimiento que se llevará a cabo será aquel que garantice las menores molestias y proporcional al riesgo que se pretende evitar.

CAPÍTULO VIII **Mejoras voluntarias de la seguridad social**

Artículo 40. *Complemento incapacidad temporal derivada de accidentelaboral o enfermedad profesional.*

En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, las personas trabajadoras tendrán derecho a un complemento, que sumado al 75% de la prestación por incapacidad temporal, garantice el 100% del salario bruto mensual del trabajador.

Dicho complemento se percibirá desde del día posterior al accidente laboral y hasta un máximo de 90 días o hasta que se extinga la relación laboral.

Artículo 41. *Indemnización por incapacidad permanente, gran invalidez omuerte, derivada de accidente laboral o enfermedad profesional.*

En los supuestos de accidente laboral o enfermedad profesional, con resultado de incapacidad permanente en grado de absoluta, gran invalidez o muerte, la persona trabajadora o sus herederos, según el caso, percibirán 9.000,00 EUR. Dicho importe se percibirá única y exclusivamente por una sola vez y por la primera prestación que se derive del accidente o enfermedad profesional.

Al efecto de garantizar las indemnizaciones relacionadas, la empresa suscribirá con la compañía de seguros que estime oportuno, la póliza correspondiente que asegure las cantidades y por los conceptos aquí recogidos.

CAPÍTULO IX Subrogación

Artículo 42. *Supuestos de subrogación.*

De conformidad con lo regulado en el artículo 44 del Estatuto de los trabajadores, operará la subrogación del personal trabajador en los supuestos de cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma. Así como en los supuestos de cambio de contratista o desubcontratista que lleve a cabo la misma actividad que la empresa.

En los supuestos de subrogación del personal proveniente de otras empresas, las personas trabajadoras que sean subrogadas por Innovació i Tècniques de Conservació SA, se integraran al ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo en lo referente a su estructura salarial, ello sin perjuicio del reconocimiento de los ingresos brutos anuales que deban percibir en virtud de los acuerdos o condiciones que tuvieran pactadas o vinieran disfrutando en la empresa cedente.

CAPÍTULO X Régimen disciplinario

Artículo 43. *Potestad sancionadora.*

De conformidad con lo regulado en el artículo 58 del Estatuto de los trabajadores, corresponde a la empresa la potestad sancionadora, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo de que sea aplicable.

Artículo 44. *Procedimiento sancionador.*

El procedimiento sancionador se iniciará siempre mediante comunicación escrita al trabajador, haciendo constar los hechos que lo motivan, con traslado a los representantes legales de los trabajadores en los supuestos de faltas muy graves.

En los supuestos en que la posible sanción recaiga en el personal trabajador con la condición de representante legal de los trabajadores y/o sobre un trabajador/a afiliado a un sindicato, del que

tenga conocimiento la empresa, se instruirá expediente contradictorio en el que el propio interesado podrá presentar alegaciones, así como los representantes legales de los trabajadores (delegados de personal y/o comité de empresa) o los delegados sindicales. A tal efecto, la apertura del expediente sancionador al personal con la condición de representante legal de los trabajadores o afiliado a un sindicato se realizará mediante carta escrita en la que consten de forma clara y suficiente, los hechos en que se fundamenta la sanción. De dicha comunicación se dará traslado a la representación de los trabajadores y/o delegados sindicales, según fuera el caso, y se dispondrá de un plazo de 5 días naturales para presentar las alegaciones correspondientes ante la dirección de la empresa.

Transcurrido el plazo indicado, la sociedad dispondrá de otro periodo de 5 días naturales para resolver sobre las alegaciones presentadas, o resolver sobre la sanción, en el supuesto que éstas no se hubieran presentado. De dicha resolución por escrito, se dará traslado al propio interesado y a los representantes legales de los trabajadores o delegados sindicales, según el caso.

Artículo 45. *Graduación de las faltas.*

Los incumplimientos del personal laboral serán considerados como leves, graves o muy graves, en función del perjuicio ocasionado a la empresa, de su reincidencia, intencionalidad y/o trascendencia de las mismas, según la enumeración siguiente:

1. Faltas leves:

- a) Falta un día al trabajo al mes sin causa justificada.
- b) 3 faltas de puntualidad en el periodo de un mes.
- c) No aportar a la empresa, en el plazo máximo de 24 horas, el parte de baja médica y/o confirmación, salvo causa que acredite la imposibilidad de hacerlo.
- d) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
- e) La falta de aseo e higiene personal.
- f) El no uso de la ropa y utensilios facilitados por la empresa para llevar a cabo la actividad laboral.
- g) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- h) Las discusiones con compañeros de trabajo o superiores jerárquicos, siempre que sean de carácter leve y no comporten desobediencia.
- i) No cumplir con las normas y/o circulares internas, siempre que su incumplimiento no suponga un perjuicio para la empresa o su imagen.
- j) El uso del teléfono móvil o aparatos electrónicos, salvo que su uso esté expresamente permitido.
- k) El no cumplimiento o inobservancia de las normas en materia de Prevención de riesgos laborales, siempre que de ello no se derive un riesgo.
- l) Fumar, comer o beber en lugares no habilitados a tal efecto.
- m) Aquellas otras de análoga naturaleza.

2. Faltas graves:

- a) La reiteración de 2 faltas leves en el periodo de 4 meses.
- b) Faltar dos días al trabajo al mes sin causa justificada.
- c) De más de 3 y hasta 5 faltas de puntualidad en el plazo de un mes.
- d) La simulación de enfermedad o accidente laboral.
- e) No informar a la sociedad de cambios en el seno familiar que comporten variaciones en la información, prestaciones o retención de impuestos de la Seguridad Social y Agencia Estatal de Administración Tributaria.
- f) Realizar trabajo a título personal durante la jornada laboral.
- g) El incumplimiento o inobservancia de las normas en materia de Prevención de riesgos laborales cuando ello entrañe un riesgo para la salud del trabajador y/o de sus compañeros o terceros.
- h) La desobediencia a los superiores jerárquicos en materia de órdenes relacionadas con el trabajo, si ello se traduce en perjuicios de carácter grave para la empresa o su imagen, podrá considerarse como falta muy grave.
- i) No llevar correctamente el registro obligatorio de jornada.

- j) Hacerse pasar por otro trabajador/a fichando por él en el control o registro horario.
- k) La falta de diligencia en el trabajo debido que produzcan retrasos en el servicios, quejas o reclamaciones de los clientes.
- l) La imprudencia en la realización de tareas que se traduzca en un riesgo para los compañeros o personas, o desperfectos en los útiles de trabajo o maquinaria.
- m) Ingerir bebidas alcohólicas o consumo de sustancias estupefacientes durante la jornada laboral.
- n) Las ofensas verbales o riñas con otros compañeros o superiores jerárquicos durante la jornada laboral, en el caso de agresiones de carácter físico y/o amenazas, se podrá considerar como falta muy grave.
- o) No cursar la baja médica y/o parte de confirmación en el plazo máximo de 4 días, salvo que se acredite la imposibilidad de poder hacerlo.
- p) No aportar a la empresa el parte de alta médica, en el plazo máximo de 24 horas desde su expedición, salvo que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
- q) Aquéllas otras de análoga naturaleza.

3. Faltas muy graves.

- a) Más de 6 faltas de puntualidad en un mes o más de diez faltas de puntualidad en el plazo de tres meses.
- b) La reiteración de tres faltas leves o dos graves, en el periodo de 4 meses.
- c) Faltar al trabajo tres días o más, en el periodo de un mes. La embriaguez habitual o toxicomanía cuando redunde negativamente en el trabajo.
- d) Las agresiones físicas, verbales, amenazas o malos tratos de palabra a un compañero de trabajo, superior jerárquico o cualquier otro trabajador de las sociedades en las que se realiza el servicio.
- e) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajo.
- f) La transgresión de la buena fe contractual o abuso de confianza.
- g) La imprudencia en la realización de tareas que se traduzca en un riesgo grave para los compañeros o personas, o desperfectos graves en los útiles de trabajo o maquinaria.
- h) La desobediencia a los superiores jerárquicos en materia de órdenes relacionadas con el trabajo, cuando se traduzca en perjuicios de carácter grave para la empresa o su imagen.
- i) El incumplimiento o inobservancia de las normas en materia de Prevención de riesgos laborales cuando ello entrañe un riesgo grave para la salud del trabajador y/o de sus compañeros o terceros.
- j) El robo o hurto tanto de materiales de la sociedad, objetos de valor y/o dinero en efectivo de la empresa, clientes o trabajadores de los mismos y compañeros.
- k) Dedicarse en horas de trabajo a jugar, chatear, navegar o jugar con el equipamiento informático titularidad de la empresa.
- l) El acoso o discriminación por razón de sexo, origen, etnia, religión o creencia a cualquier persona trabajadora.
- m) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en los materiales, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones o útiles de la empresa o de sus clientes.

Artículo 46. Sanciones.

Las faltas disciplinarias reguladas en los artículos anteriores se sancionarán en atención a su gravedad, de la siguiente forma:

1. Por falta leve:

- a) Amonestación por escrito.
- b) Amonestación verbal.

2. Por falta grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.

3. Por falta muy grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.
- b) Despido.

Artículo 47. *Prescripción de las faltas.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días 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.

CAPÍTULO XI Inaplicación de las condiciones del convenio colectivo

Artículo 48. *Inaplicación del convenio colectivo.*

En materia de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en los artículos 82.3, 87.1 y 41.4 del Estatuto de los trabajadores y/o normativa que lo regule, durante la vigencia del presente Convenio.

CAPÍTULO XII Derechos sindicales

Artículo 49. *Derechos y garantías de los representantes de los trabajadores.*

Las personas trabajadoras que ostenten la condición de representantes legales de los trabajadores, así como el Delegado/a Sindical, gozarán de los derechos y garantías recogidos en la normativa vigente y, en todo caso de:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.
- b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas. No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, portanto, de lo establecido en el artículo 54. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- c) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
- d) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

- Hasta cien trabajadores, quince horas.
- De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.
- De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.
- De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.
- De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Mediante petición escrita de los miembros del comité de empresa o Delegados de personal y/o delegado sindical, podrán acumularse las horas de los representantes de los trabajadores en uno o varios de sus miembros, sin rebasaren ningún caso el máximo total, a razón de lo indicado anteriormente.

CAPITULO XIII Otras disposiciones

Artículo 50. *Igualdad y no discriminación.*

El presente Convenio colectivo, su interpretación y aplicación, se rige por el principio constitucional de igualdad y no discriminación. A tal efecto, la empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades dentro del ámbito laboral y, para ello adoptará las medidas necesarias y oportunas para evitar cualquier tipo de discriminación laboral.

En todo caso, las medidas dirigidas a evitar la discriminación laboral se deberán negociar con la representación legal de los trabajadores y en la forma que determine la legislación laboral a efecto.

El Plan de igualdad que ostenta la sociedad constituye un conjunto de medidas de obligado cumplimiento en el seno de la empresa, tendente a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Dada su naturaleza dinámica, para la negociación, actualización, seguimiento y evaluación, se constituirá una comisión paritaria de igualdad, en la que participaran los representantes legales de los trabajadores y de la empresa.

Artículo 51. *Desconexión digital.*

Los trabajadores tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

De conformidad con la legislación vigente, la empresa, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores, elaborará una política interna en la que se definirán las modalidades de ejercicio de este derecho y las acciones de formación y sensibilización del personal sobre el uso de los medios tecnológicos. Asimismo, la empresa fijará los criterios de utilización de los dispositivos digitales a través de protocolos internos, para lo que contará con la colaboración de la representación legal de los trabajadores.

Artículo 52. *Prioridad aplicativa del Convenio.*

En los supuestos en que las personas trabajadoras de la empresa, por razón de las tareas que desarrollen en la actualidad, tenga un Convenio colectivo de aplicación de ámbito superior, les será de aplicación, durante la vigencia la mismo, las condiciones pactadas y recogidas en el presente Convenio, en materia de:

- Abono de horas extraordinarias.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo y planificación de las vacaciones.
- Cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- Adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.

Ello sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas que pudieran venir disfrutando en virtud del Convenio colectivo de aplicación, de pacto colectivo o individual o de decisiones unilaterales de la empresa que se hayan incorporado al contrato de trabajo.

Artículo 53. *Referencias del Convenio colectivo.*

Las referencias del Convenio colectivo al personal laboral, los trabajadores, personas trabajadoras, se emplean indistintamente, para hacer referencia a las personas que se encuentran sujetas a una relación ordinaria de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el

artículo 1.1 del Estatuto de los trabajadores.Sin que ello sea extensible a diferentes supuestos que el mencionado.

ANEXO I
TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2022

Grupo profesional	Salario base	Paga extra	Salario anual
1	1.290,62	1.290,62	19.359,30
2	1.123,14	1.123,14	16.847,10
3	1.037,51	1.037,51	15.562,65
4	1.033,25	1.033,25	15.498,75
5	965,00	965,00	14.475,00

ANEXO II
PLUS FESTIVO

Grupo profesional	Plus festivo diurno	Plus Festivo nocturno	Festivo especial
1	50,07	54,43	13,96
2	50,07	54,43	13,96
3	50,07	54,43	13,96
4	50,07	54,43	13,96
5	50,07	54,43	13,96

ANEXO III
DIETAS

Grupo profesional	Comida	Comida y cena	Comida, cena y pernocta
1	10,76	21,52	64,56
2	10,76	21,52	64,56
3	10,76	21,52	64,56
4	10,76	21,52	64,56
5	10,76	21,52	64,56

CATALÀ

Traducció del text original aportada per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE L'EMPRESA INNOVACIÓ I TÈCNIQUES DE CONSERVACIÓ S.A.
PER ALS ANYS 2022-2025

CAPÍTOL I
Normes i disposicions generals del conveni

Article 1. Àmbit funcional.

El present conveni estableix i regula les normes i relacions laborals que ha de regir en les condicions de treball entre la societat Innovació i Tècniques de Conservació SA i els seus treballadors.

Article 2. *Àmbit personal.*

El present Conveni estatutari, és aplicable a tots els treballadors i personal que mantingui una relació laboral per compte d'altri amb l'empresa Innovació i Tècniques de Conservació SA, amb independència del tipus de contracte laboral subscrit.

Article 3. *Àmbit territorial.*

El present Conveni serà aplicable en tots els treballadors que prestin serveis per la societat, dintre de la província de Barcelona, que és on la societat té el seu domicili social.

Article 4. *Àmbit temporal.*

La vigència del present conveni s'estendrà des del moment de la seva signatura 28 de desembre de 2021 i fins al 31 de desembre de 2025, amb independència de la data de la seva publicació. Quedant prorrogat automàticament, d'any en any, mentre no hi hagi denúncia expressa del mateix o sigui substituït per un altre del mateix àmbit.

Article 5. *Denúncia.*

Qualsevol de les parts signants podrà denunciar el Conveni, davant l'autoritat laboral competent i a amb copia l'altra part signant, amb una antelació mínima de dos mesos, abans de la fi de la vigència establerta. Realitzada la denúncia del Conveni, totes dues parts es comprometen a realitzar amb la major celeritat possible, un calendari de reunions per a les negociacions corresponents.

Article 6. *Compensació i absorció.*

Les condicions pactades en el present Conveni, valorades en el seu conjunt i en còmput anual, són compensables i absorbibles respecte d'aquelles que vinguessin gaudint els treballadors per millores concedides per l'empresa, per imperatiu legal, Conveni col·lectiu, pacte o contracte individual o per qualsevol altra causa. Així mateix, les futures disposicions legals que poguessin suposar una variació econòmica en tots o en alguns dels conceptes retributius pactats, únicament tindran eficàcia i aplicació directa si, considerats íntegrament i en còmput anual, superessin el que s'estableix en aquest Conveni. En cas contrari seran absorbides per les condicions pactades en aquest Conveni.

Article 7. *Vinculació a la totalitat.*

El present Conveni Col·lectiu constitueix un conjunt indivisible que substitueix íntegrament a l'anterior existent. Per tant, en el supòsit que algun dels pactes que contempla, fora objecte de nul·litat parcial o total per la jurisdicció social, automàticament quedaria sense efecte i es procediria a la seva modificació. Amb aquesta finalitat, les parts negociadores es reuniran a la fi de conèixer el caràcter i abast d'allò anul·lat, analitzar-ho i donar una nova redacció si això fos possible. No obstant això, excepte consideració per les parts, d'incidència substancial del total contingut del Conveni, la nul·litat d'un dels seus articles o acords no afectarà la resta del text.

CAPÍTOL II **Prelació de normes i comissió paritària**

Article 8. *Prelació de normes.*

En tot el no contemplat en aquest conveni, s'estarà al que es disposa en l'Estatut dels treballadors i resta de normativa laboral que resultés d'aplicació per imperatiu legal. L'aplicació del present Conveni d'empresa, exclou als altres Convenis que es trobin en vigor o que es puguin pactar en el futur, qualsevol que sigui el seu àmbit, en les matèries en ell regulades, sense perjudici de

l'aplicació de les matèries no regulades en aquest, i que es regulin per convenis col·lectius d'àmbit nacional, autonòmic o provincial, o per disposicions legals i reglamentàries de l'Estat que li siguin aplicable. I això també, sense perjudici del contemplat en l'article 84.2 de l'Estatut dels treballadors, per als convenis d'empresa.

Article 9. *Comissió paritària.*

De conformitat amb el regulat en l'article 85 de l'Estatut dels treballadors, s'estableix la creació d'una comissió paritària, que durà a terme les funcions assignades en el Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, i disposicions addicionals.

Composició: La Comissió Paritària d'aquest Conveni estarà formada per 2 vocals de cada representació que hagi intervingut en la negociació d'aquest, a designar per empresa i representants dels treballadors.

Els dubtes respecte la interpretació i aplicació d'alguna de les clàusules del conveni, seran sotmeses a la Comissió Paritària, que haurà de resoldre-les, sense perjudici d'optar per posteriors mesures contemplades en la normativa legal vigent. Els acords als quals arribi la Comissió Paritària s'adoptaran per majoria de cadascuna de les representacions. Les parts signatàries del present Conveni, s'obliguen a posar en coneixement de la Comissió Paritària quants dubtes, discrepàncies i conflictes col·lectius, de caràcter general, poguessin plantejar-se en relació amb la interpretació i aplicació d'aquest, sempre que siguin de la seva competència, a fi que, mitjançant la seva intervenció, es resolgui el problema plantejat o, si això no fos possible, emeti la corresponent resolució o informe.

Procediment: Les qüestions pròpies de la seva competència que es plantegin a la Comissió Paritària hauran de presentar-se de manera escrita, i el seu contingut serà el necessari perquè pugui examinar i analitzar el problema amb coneixement de causa, havent de tenir com a contingut mínim obligatori:

- a) Exposició succinta i concreta de l'assumpte.
- b) Raons i fonaments que entengui li assisteixen al proponent.
- c) Proposta o petició concreta que es formulï a la Comissió.

La Comissió Paritària es reunirà de manera extraordinària i obligatòria per sol·licitud de qualsevol de les parts que subscriuen el present conveni. La reunió se celebrarà en un període màxim de 10 dies hàbils, des de la data de notificació de la discrepància sorgida en relació a la interpretació d'alguna de les clàusules del present conveni. I es donarà resposta en relació al dubte, o discrepància al·legada, en un període màxim de 15 dies hàbils des del moment en què se celebri la reunió anteriorment indicada.

A les reunions de la Comissió Paritària podran assistir assessors tant de la part social com de la patronal, que tindran veu, però no vot.

En el cas en què la Comissió Paritària no aconsegueixi un acord en relació a les qüestions que li siguin plantejades, aquestes discrepàncies se sotmetran als mecanismes de resolució de conflictes continguts en l'Acord Interprofessional de Catalunya per als anys 2018-2020, subscrit el 24/07/2018, i publicat en el DOGC el 7/09/2018, o el vigent a cada moment.

CAPÍTOL III **Classificació professional i funcional**

Artículo 10. *Classificació professional.*

1. Sobre la base de les funcions que es duguin a terme, s'estableix un sistema de classificació professional per a les persones treballadores incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu.
2. Aquesta classificació es realitza mitjançant la ponderació i valoració objectiva d'una sèrie de factors, sent aquests:

- a) Formació: factor que mesura el nivell inicial de coneixements teòrics que ha de posseir una persona de capacitat mitjana per a poder exercir satisfactòriament les funcions pròpies del lloc de treball.
- b) Iniciativa: factor que valora la capacitat requerida per a obrar amb major o menor independència en prendre decisions, planejar o triar diferents alternatives per a l'execució de les seves funcions.
- c) Autonomia: factor que mesura el major o menor grau de dependència jeràrquica en l'acompliment de les seves funcions.
- d) Responsabilitat: factor que valora el grau d'autonomia en les funcions realitzades, el nivell d'influència sobre els resultats i el valor que aporta a l'empresa per la gestió sobre els recursos humans, tècnics i productius.
- e) Comandament: factor que valora la responsabilitat d'organitzar, ensenyar i dirigir el treball de llocs subordinats.
- f) complexitat o dificultat en el treball: factor que mesura la capacitat requerida per a atendre correlativa o simultàniament un major o menor nombre de tasques, sense pèrdua d'eficàcia.
- g) Experiència: factor que valora la capacitat acumulada a través del temps en la realització de tasques o gestió d'equips amb resultats positius, que redunden en una major efectivitat i eficiència en el treball.

3. Tot el personal laboral de la societat estarà enquadrat en algun dels següents grups professionals:

1. Personal directiu i titulat.

En aquest grup professional s'inclou el personal amb un alt grau de qualificació, experiència i aptituds equivalents a les que es poden adquirir amb titulacions universitàries de grau mitjà o superior. Les tasques pròpies d'aquest grup professional consisteixen, de manera enunciativa i no exhaustiva, en tasques complexes i amb un elevat nivell de responsabilitat, tasques pròpies de la direcció d'un departament, coordinació i supervisió de funcions del personal que integra un departament o unitat. A títol d'exemple, el personal adscrit a aquest grup seria: - Gerent. - Cap d'Àrea. - Cap de Departament. - Director.

2. Personal comandament intermedi i tècnics.

En aquest grup professional s'integra el personal les funcions del qual consisteixen en la integració, coordinació i direcció d'un grup de col·laboradors, sent aquests responsables directes d'aquests col·laboradors i, sota la dependència de la gerència o caps d'àrea. La formació mínima requerida per a ocupar els llocs de treball que pertanyen a aquest grup, és l'equiparable a un cicle formatiu de grau superior, o acreditar una formació teòric pràctica i experiència suficient en el lloc a desenvolupar. A títol d'exemple, el personal adscrit a aquest grup seria: - Caps de servei. - Coordinadors de serveis o d'àrea. - Tècnics de prevenció de riscos laborals. - Tècnics informàtics. - Encarregats.

3. Personal administratiu.

En aquest grup professional es troba inclòs el personal de gestió i suport que facin tasques de caràcter administratiu, comercial, comptable, ofimàtiques, comptables, etc. La formació mínima necessària per a ocupar els llocs de treball d'aquest grup professional, és l'equiparable a un cicle formatiu de grau mitjà, o acreditar una formació teòric pràctica i experiència suficient en el lloc a desenvolupar. A títol d'exemple, el personal adscrit a aquest grup seria: - Administratius. - Oficials. - Comercials.

4. Personal operatiu

En aquest grup professional es troba inclòs el personal que realitza les funcions pròpies de qualsevol ofici relatiu a l'àmbit de producció i serveis de la societat, seguint per a això els procediments i instruccions de treball. Per a fer les tasques pròpies d'aquest grup professional, no és necessari posseir una titulació acadèmica, però sí que disposar dels coneixements i

experiència requerida per a les funcions designades. Això sense perjudici dels cursos de formació que pugui rebre el personal per a l'acompliment de la seva activitat. A títol d'exemple, el personal adscrit a aquest grup seria: - Responsable de servei. - Peó. - Conductor netejador. - Netejador. - Especialista.

5. Personal de nou ingrés.

Dins d'aquest grup, s'integra el personal que manca de la formació, pràctica i/o experiència necessària en el sector i, que ha de ser format i/o adquirir l'experiència necessària per a desenvolupar la seva activitat amb el rendiment i eficiència propis de la seva activitat laboral. El personal de nou ingrés romandrà en aquest grup professional un màxim de sis mesos. Transcorregut aquest període passarà automàticament al grup 4, corresponent al personal operatiu, percebent l'increment salarial corresponent.

Article 11. *Funcions.*

No obstant això, l'indicat en l'article anterior, el personal laboral dins del propi grup professional podrà realitzar diferents funcions, sense que això comporti el canvi de grup professional, i que podran donar lloc a l'abonament corresponent dels plusos que es contempen en el capítol de retribucions.

CAPÍTOL IV Contractació, període de prova i Cessament voluntari

Article 12. *Contractació.*

Els contractes de treball que se celebrin entre la societat i els seus treballadors, es realitzaran sempre per escrit, adequant-se sempre a la normativa laboral vigent, amb independència de si es tracten de contractes temporals, indefinits o de qualsevol altra modalitat. Les diferents modalitats contractuals, no tindran altres diferències quant als seus efectes sobre les condicions laborals, que aquells específics que estiguin regulats per a aquests, en funció dels seus especials característiques: temps, jornada, formació requerida etc., establint-se sempre un salari brut anual, segons la distribució salarial fixada en aquest Conveni.

De conformitat amb el regulat en l'article 15.1.a) de l'Estatut dels treballadors, serà personal contractat per obra o servei determinat aquell la missió del qual consisteixi a atendre la realització d'una obra o servei determinat dins de l'activitat de l'empresa, en gaudir d'autonomia i substantivitat pròpia, considerant-se expressament obra o servei determinat la contractació realitzada per a qualsevol servei concret, en aplicació de l'autonomia de la voluntat de les parts. La seva durada no podrà excedir els 3 anys. Serà causa vàlida per a l'extinció d'aquest tipus de contracte:

- La finalització de l'obra o servei en qüestió.
- En el cas de resolució del contracte de prestació de serveis.
- Com a conseqüència de la finalització de la vigència d'una licitació pública.
- En els supòsits de resolució parcial dels contractes de prestació de serveis o per disminució del volum necessari per a desenvolupar els serveis contractats, a instàncies del client.

Article 13. *Període de prova.*

En els contractes laborals es podrà establir per escrit un període de prova durant el qual, qualsevol de les parts podrà rescindir el contracte sense dret a indemnització de cap mena i sense necessitat de preavis.

El període de serà el següent per a cada grup professional:

- Personal grup professional 1: 6 mesos.
- Personal grup professional 2: 4 mesos.
- Personal grup professional 3: 2 mesos.

- Personal grup professional 4: 1 mes.
- Personal grup professional 5: 21 dies.

Aquest període de prova no serà exigible en els casos en què la persona treballadora hagués estat contractada en diferents períodes i amb diferents contractes per a realitzar les mateixes funcions.

Les situacions d'incapacitat temporal, naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància i violència de gènere, que afectin la persona treballadora durant el període de prova, interrompen el còmput d'aquest.

Article 14. *Cessament o dimissió.*

El personal que vulgui extingir voluntàriament el seu contracte de treball, haurà de fer-ho mitjançant escrit dirigit a l'empresa, indicat la data de l'últim dia de treball i, sempre respectant el període de preavis recollit per a cada grup professional.

- Grup 1: 3 mesos.
- Grup 2: 2 mesos.
- Grup 3: 1 mes.
- Grup 4: 15 dies.
- Grup 5: 15 dies.

En el cas que per part dels treballadors s'incomplís el període de preavis aquí establert, la societat està facultada per a retenir i descomptar de la liquidació final els dies que faltessin per a complir amb el preavis indicat.

CAPÍTOL V Organització del treball, desplaçaments, Jornada, festius i vacances

Article 15. *Lloc de treball o prestació de serveis.*

S'entén per lloc de treball o de prestació de serveis, aquell al qual el personal és destinat i on duu a terme i desenvolupa les seves funcions i/o activitat laboral.

Donada la naturalesa de l'activitat que desenvolupa la societat i dels serveis que presta, es considera imprescindible la mobilitat del personal, que s'adaptarà a les necessitats i facultats d'organització de la societat. A aquest efecte, el personal podrà ser canviat d'un centre i/o lloc de treball a un altre, sempre que aquests es trobin dins del mateix municipi o, encara que sent municipis diferents, el lloc de treball es trobi en una zona urbana o industrial única integrada per aquests, entrant aquest canvi en la facultat d'organització empresarial que regula l'Estatut dels treballadors (*ius *variandi).

En el supòsit de mobilitat geogràfica dels treballadors, estarà a allò regulat a l'article 40 de l'Estatut des treballadors.

La direcció de la societat en la mesura que sigui possible i de les necessitats d'organització del servei, intentarà que els treballadors prestin serveis dins de la mateixa localitat en la qual van ser destinats inicialment. Lògicament, els canvis de lloc o centre de treball en les condicions anteriorment indicades, no comportarà la meritació de dietes.

Article 16. *Desplaçaments.*

En els supòsits en què el personal hagi de ser desplaçat per a prestar serveis en una altra localitat diferent a l'indicat en l'article 14, es meritaran les dietes corresponents. D'igual manera, en els supòsits que per al desplaçament el personal no pugui fer-lo a través d'un vehicle d'empresa, se li abonarà l'import del bitllet del mitjà de transport utilitzat a aquest efecte. I en el supòsit que el personal utilitzés el seu propi vehicle, s'abonaran 0,21 EUR per quilòmetre.

L'import de les dietes està fixat en l'annex d'aquest Conveni.

Article 17. *Jornada.*

La jornada laboral anual serà de 1800 hores per a tota la vigència del Conveni col·lectiu, computada d'1 de gener a 31 de desembre. I es computarà de manera que tant a l'inici com al final de la jornada, la persona treballadora es trobi en el seu lloc i lloc de treball.

Com a norma general, la jornada laboral ordinària es distribuirà per períodes setmanals de 40 hores. La jornada laboral diària no podrà ser superior a 9 hores diàries, excepte en els supòsits en què la societat i els representants legals dels treballadors pactin una superior.

El personal laboral gaudirà d'un descans remunerat de 15 minuts en els casos que la seva prestació de serveis diària sigui de 5 hores consecutives. I en els supòsits que la seva jornada laboral diària sigui de 8 hores, el descans s'incrementarà fins als 25 minuts.

Article 18. *Distribució irregular de la jornada.*

De conformitat amb el que es disposa en l'article 34 de l'Estatut dels treballadors, les parts acorden la distribució irregular de la jornada, al llarg d'un any, de fins a 200 hores. Aquesta distribució respectarà en tot cas els períodes mínims de descans diaris i setmanals que es regulen en l'Estatut dels treballadors, i el treballador coneixerà amb un preavís mínim de 5 dies, el dia i l'hora de la prestació de treball.

En el supòsit de produir-se diferències en excés o defecte en la jornada laboral anual, com a conseqüència de la distribució irregular, aquestes hauran de quedar compensades en el termini màxim de 4 mesos des del moment en què es produeixin.

Article 19. *Treball nocturn.*

Es considera treball nocturn, l'activitat laboral desenvolupada pel personal entre les 22.00 i les 06.00 hores. En els casos en què el personal realitzi més de 4 hores de treball nocturn en una jornada laboral, percebrà el complement com si hagués treballat tota la jornada en treball nocturn. En el cas de realitzar 4 hores o menys, percebrà el complement per nocturnitat, en proporció a les hores realitzades.

L'import a percebre en concepte de complement per nocturnitat serà del 20% del salari basi regulat en l'annex d'aquest Conveni, per a cada grup professional.

Article 20. *Treball en festius.*

El personal que per necessitats del servei hagi de treballar en diumenge o festiu entre setmana, segons el que es disposa en el calendari, gaudirà d'un dia de descans dins de la setmana per a compensar el dia treballat. En tals casos, el salari a percebre pel personal serà el contemplat en l'annex per als dies festius.

En els supòsits que la prestació efectiva de treball durant un festiu, no sigui a jornada completa, es percebrà el salari per dia festiu, de manera proporcional a temps treballat.

Article 21. *Llicències i permisos retribuïts.*

El personal laboral de l'empresa tindrà dret als permisos retribuïts regulats en l'Estatut dels treballadors i, en tot cas en la durada i suposats aquí contemplats:

a) 15 dies per matrimoni i/o constitució davant el registre corresponent com a parella de fet, del treballador/a.

b) 3 dies per mort o malaltia greu del cònjuge, i ascendents i descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. En els supòsits que els treballadors hagin de desplaçar-se, a aquest

efecte, fora de la província o comunitat autònoma en la qual resideixen, tindran dret a 5 dies de permís retribuït, sempre que aquest desplaçament sigui superior als 50 quilòmetres.

c) 2 dies, per hospitalització o intervenció quirúrgica, de cònjuges, ascendents i descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. El permís serà de tres dies en els casos que el treballador hagi de desplaçar-se, a aquest efecte, fora de la província en la qual resideix, sempre que aquest desplaçament sigui superior als 50 quilòmetres.

d) En els supòsits d'accident i d'intervenció quirúrgica sense hospitalització, que requereixi repòs domiciliari: 2 dies. e) 1 dia per trasllat del domicili habitual.

f) Per matrimoni de fills, pares o germans: 1 dia. I en els supòsits en què el treballador/a hagi de desplaçar-se fora de la província on resideix, el permís serà de 2 dies sempre que, aquest desplaçament sigui superior als 50 quilòmetres.

g) 1 dia en els supòsits de bateig o festa d'anàloga naturalesa, segons creença religiosa, de fill, nét o nebot del treballador/a.

h) 1 dia en els supòsits de comunió o festa d'anàloga naturalesa, segons creença religiosa, de fill, nét o nebot del treballador/a.

i) Per a visites mèdiques del metge de família o especialistes, les persones treballadores tindran dret a un permís retribuït de 4 hores per cada trimestre, per a assistir a aquesta visita per motius propis o per a acompanyar a fills o ascendents fins al primer grau de consanguinitat. A aquest efecte, la persona treballadora haurà de presentar davant la direcció de l'empresa el justificant d'aquesta visita, en què haurà de constar hora d'entrada i sortida.

Article 22. *Vacances.*

S'estableix un període vacacional per a tot el personal laboral subjecte a aquest Conveni, de 31 dies naturals. La data de meritació de vacances és d'1 d'agost a 31 de juliol. El període de vacances es gaudirà preferiblement entre l'1 de juny 30 de setembre. No obstant això, els períodes de vacances es fixaran d'acord amb els tipus i centres de treball als quals el personal està adscrit, necessitats del servei, períodes d'activitat i inactivitat i quantes circumstàncies poguessin afectar a aquests. A aquest efecte de gaudiment del període de vacances, empresa i representants legals dels treballadors, establiran un calendari amb el pla i/o torns de vacances, que serà posat en coneixement del personal, amb una antelació mínima de 2 mesos a l'inici del seu gaudiment.

Quan el període de vacances fixat en el calendari coincideixi amb el procés d'incapacitat temporal derivada d'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en els apartats 4, 5 i 7 de l'article 48 de l'Estatut dels treballadors, s'estarà al que es disposa en l'article 38.3 del mateix text legal. També quant a la suspensió del contracte per causes diferents a les indicades, coincidents amb el període de vacances, s'estarà al que es disposa en la normativa laboral vigent a cada moment.

Durant el període de vacances, el personal percebrà una retribució equivalent a la percebuda durant els períodes de treball efectiu.

Article 23. *Dies de lliure disposició.*

Les persones treballadores afectades per aquest Conveni col·lectiu, podran gaudir anualment d'un màxim de 2 dies personals de lliure disposició, de caràcter retribuït. Aquests dies no podran gaudir-se per a allargar ni per davant ni per darrere ponts, festius o vacances. Tampoc podran gaudir-se tots dos dies alhora, ni solapar-los.

La persona treballadora haurà de preavisar a la societat amb un termini mínim de 15 dies, del període en què gaudirà cadascun dels dies personals de lliure disposició.

CAPÍTOL VI Sobre les retribucions

Article 24. *Salari.*

Tindran caràcter de salari totes les retribucions que percebi el personal directament relacionat amb la seva activitat laboral, ja sigui en diners o en espècie. Totes les quantitats salarials i/o extra salarials que es regulen i recullen en aquest Conveni, està recollides en quanties brutes i, en conseqüència, estaran subjectes a les retencions que s'estableixen en la normativa en matèria de cotització i IPRF.

La retribució del personal subjecte al present Conveni estarà constituïda pels conceptes de:

- Salari base: és la unitat dinerària que es percep per la realització de la jornada ordinària de treball, en funció del grup professional adscrit. La seva percepció és mensual.
- Pagues extraordinàries: quantitat que es percep amb caràcter eextraordinari tres vegades a l'any.
- Plusos i complements: quantitat que es percep en virtut de pacte individual o col·lectiu i/o per regulació en el propi conveni, en funció de les característiques del lloc de treball, de la quantitat de treball realitzada i/o de la qualitat d'aquest, etc.

Article 25. *Pagues extraordinàries.*

Tot el personal laboral té dret a la percepció de tres gratificacions extraordinàries, denominades: paga extra d'estiu, paga extra de nadal i paga extra de beneficis. L'import de les gratificacions extraordinàries és el que es recull en els annexos d'aquest Conveni.

De conformitat amb el que es disposa en l'article 31 de l'Estatut dels Treballadors, representants legals dels treballadors i empresa han acordat que la percepció de les gratificacions extraordinàries es realitzi de forma prorratejada en les dotze mensualitats.

Article 26. *Hores extres.*

De conformitat amb el que es disposa en l'article 35 de l'Estatut dels treballadors, tindran la consideració d'hores extraordinàries, aquelles que es realitzin sobre la durada màxima de la jornada ordinària regulada en l'article 17 d'aquest Conveni.

El nombre d'hores extraordinàries a realitzar, no podrà ser superior a les 80 anuals, excepte en els casos que es realitzin per a prevenir o reparar sinistres i altres mal extraordinaris i urgents. Les hores extraordinàries es compensaran en descansos equivalents o s'abonaran. En el supòsit de compensació per descans equivalent, es compensaran dins dels 4 mesos següents a la seva realització i en el supòsit del seu abonament, el seu import serà el mateix que el de l'hora ordinària.

Article 27. *Plusos i complements.*

Les persones treballadores que facin tasques que comportin l'ús o contacte amb substàncies tòxiques o que duen a terme activitats laborals considerades perilloses o penoses, percebran un increment del 20% del salari base corresponent al seu grup professional.

En els supòsits que les tasques d'aquest caràcter es duguin a terme durant la meitat de la jornada o inferior, l'increment a percebre serà del 10%.

Aquest plus es percebrà en virtut dels dies en què es pateixin les condicions assenyalades.

A l'efecte de la consideració com a treballs de caràcter tòxic, perillosos o penosos, s'estarà al que disposi la Llei de Prevenció de riscos laborals i/o normativa de desenvolupament. En el cas de dubte, se sol·licitarà l'informe corresponent al servei de prevenció aliè que tingui contractat l'empresa.

Article 28. *Plus centre de treball.*

El personal treballador d'aquest Conveni col·lectiu que presti serveis en centres hospitalaris i com a conseqüència del nivell d'exigència de manteniment constant de la higiene, percebrà un plus corresponent al 17% del salari base que es contempla en l'annex I del conveni. En el benentès que el 17% sobre el salari base, es correspon a la prestació de serveis en aquest centre durant tot un mes i en jornada a temps complet. Pel que, aquest plus es percebrà de manera proporcional a la jornada laboral realitzada en aquests llocs de treball i en virtut dels dies en què es prestin serveis.

Article 29. *Hores complementàries.*

De conformitat amb el que es disposa en l'Estatut dels Treballadors, mitjançant pacte escrit entre empresa i treballador en el moment de la celebració del contracte temps parcial o amb posterioritat a aquest, es podrà exigir la realització d'hores complementàries. El nombre d'hores complementàries a pactar no podrà excedir del 60% de les hores ordinàries de treball objecte del contracte. Aquest pacte no podrà celebrar-se amb personal amb un contracte a temps parcial amb una jornada de treball inferior a deu hores setmanals en còmput anual. La persona treballadora haurà de conèixer el dia i hora de la realització d'hores complementàries amb una antelació mínima de 3 dies, amb còpia comunicada a la representació legal dels treballadors. Les hores complementàries realitzades es retribuiran al mateix import que les hores ordinàries.

Article 30. *Pagament del salari.*

El pagament del salari de realitzarà sempre mitjançant transferència bancària al compte corrent que faciliti el personal laboral i en tot cas, en el qual consti com a titular. L'abonament dels salaris es realitzarà entre els dies 3 i 5 del mes immediatament posterior al de meritació.

Article 31. *Bestretes.*

El personal laboral tindrà dret a sol·licitar i percebre una bestreta, abans del dia assenyalat per a l'abonament de la nòmina, i per una única vegada al mes. A aquest efecte, la persona treballadora haurà de presentar per escrit a l'empresa sol·licitud de la bestreta, abans del dia 20 de cada mes. I en tot cas, la quantitat a percebre per aquest concepte, no podrà ser superior en cap cas, al 50% de la retribució generada fins al moment de la sol·licitud, relativa a aquest mes.

Article 32. *Participació en beneficis.*

Les persones treballadores afectades per aquest Conveni col·lectiu, tindran dret a una paga en concepte de participació de beneficis, durant cadascun dels anys de vigència del conveni col·lectiu, sempre que es compleixin els següents requisits:

- a) El/la treballador/a haurà d'ostentar a data 31 de desembre de cada any de vigència del conveni, amb una antiguitat mínima de 6 mesos en l'empresa, per a poder accedir a aquesta paga.
- b) En el supòsit que la societat tanqui l'exercici fiscal anual a 31 de desembre, amb un benefici abans d'impostos, de 150.000,00 a 200.000,00 EUR, es repartirà entre tots els treballadors que compleixin el requisit anterior i de manera proporcional al temps de prestació de serveis de l'any corresponent, un 2% de l'import sobre els beneficis.
- c) En el supòsit que la societat tanqui l'exercici fiscal anual a 31 de desembre, amb un benefici abans d'impostos, de 200.000,01 a 225.000,00 EUR, es repartirà entre tots els treballadors que compleixin el requisit anterior i de manera proporcional al temps de prestació de serveis de l'any corresponent, un 4% de l'import sobre els beneficis.
- d) En el supòsit que la societat tanqui l'exercici fiscal anual a 31 de desembre, amb un benefici abans d'impostos, de 225.000,01 a 250.000,00 EUR, es repartirà entre tots els treballadors que compleixin el requisit anterior i de manera proporcional al temps de prestació de serveis de l'any corresponent, un 5% de l'import sobre els beneficis.
- e) A partir d'uns beneficis a 31 de desembre de 250.000,01, l'import a repartir entre tots els treballadors, de manera proporcional a temps treballat durant l'any en qüestió, serà del 6%.

La participació sobre els beneficis té eficàcia i vigència limitada a cadascun dels anys de vigència del present conveni i en tot cas, excepte acord exprés i per escrit entre empresa i representants legals dels treballadors, perdrà la seva aplicació i vigència en data 31/12/2025.

L'abonament de la paga en concepte de participació en beneficis, en el cas de repartir-se, es realitzarà mitjançant transferència bancària, no més tard del 30 d'abril de l'any següent a la data de tancament de l'exercici fiscal, a cada persona treballadora que tingui dret al mateix i, es farà constar degudament en la nòmina del mes d'abril.

Article 33. *Prima per absentisme.*

Les persones treballadores que estiguin afectades pel present Conveni col·lectiu, tindran dret a una prima per absentisme, sempre que es compleixin els següents requisits:

- a) Els/les treballadors/as hauran d'acreditar a data 31 de desembre de cada any de vigència del conveni, una antiguitat mínima de 6 mesos en l'empresa, per a poder accedir a aquesta prima.
- b) Entre el personal laboral que compleixi els requisits indicats anteriorment, es repartirà una prima en proporció al temps de prestació de serveis de l'any de referència sempre que, l'índex d'absentisme laboral en termes anuals globals de tota la plantilla sigui inferior al 6%.
- c) L'import de la prima a repartir entre tot el personal laboral que tingui dret a aquest, serà el 45% de l'estalvi empresarial anual que suposi per a societat reduir el percentatge d'absentisme del 10% (primer any de referència) al 6% o inferior.

A mode d'exemple; si l'índex d'absentisme laboral global a data 31/12/2022, és del 5,90% i això suposa un estalvi per a societat entre el 10% (de referència del primer any) i el 5,90%, de 150.000,00 EUR. Entre tot el personal que compleixi amb els requisits de la lletra a) i de manera proporcional al mateix temps que han prestat serveis en la societat en aquest any, es repartirà una prima de 67.500,00 EUR.

Per a cada any de vigència del conveni col·lectiu, es partirà del període de referència del 10%, tret que l'índex d'absentisme global baixi d'aquesta xifra, prenent-se en aquest moment el percentatge inferior.

La prima per absentisme té eficàcia i vigència limitada a cadascun dels anys de vigència del present conveni i en tot cas, excepte acord exprés i per escrit entre empresa i representants legals dels treballadors, perdrà la seva aplicació i vigència en data 31/12/2025.

L'abonament de la prima per absentisme, en el cas d'aconseguir-se l'objectiu, es realitzarà mitjançant transferència bancària, no més tard del 30 d'abril de l'any següent a la data de tancament de l'exercici fiscal, a cada persona treballadora que tingui dret al mateix i, es farà constar degudament en la nòmina del mes d'abril.

Article 34. *Antiguitat.*

Tot el personal treballador del present Conveni, percebrà un plus per antiguitat, a raó de quadriennis, calculat sobre el 3% del salari basi contemplat per a cada grup professional. L'import de cada quadrienni es començarà a percebre en la primera nòmina del mes posterior a la seva data de meritació.

A mode d'exemple: si un treballador/a compleix la seva antiguitat de quatre anys el mes d'abril de 2026, l'import corresponent a aquest quadrienni, es començarà a abonar en la nòmina de maig de 2026.

Article 35. *Revisió salarial.*

Les parts negociadores del present Conveni col·lectiu, acorden no establir pacte o clàusula de revisió salarial, això sense perjudici que, durant la vigència del Conveni, de comú acord, es puguin revisar les quanties fixades en les taules salarials. I sempre respectant la normativa vigent que regula el salari mínim interprofessional.

CAPÍTOL VII Seguretat i higiene en el treball

Article 36. *Obligacions de l'empresa.*

De conformitat amb el que es disposa en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de Riscos Laborals, l'empresa adoptarà les mesures necessàries i oportunes per a garantir la protecció dels treballadors enfront dels riscos laborals, així com la seva seguretat i salut en tots els aspectes relacionats amb el treball. A aquest efecte, contractarà els serveis d'un Servei de Prevenció Aliè o crearà un servei propi, de conformitat amb la legislació vigent, perquè s'encarregui de:

- La vigilància de la salut.
- L'avaluació de riscos.
- La planificació preventiva.
- La formació i informació del personal laboral en matèria de PRRL.
- La protecció de la maternitat.
- La coordinació d'activitats preventives.
- I totes aquelles que es contemplen en la normativa corresponent.

Article 37. *Obligacions del treballador.*

Correspon a les persones treballadores vetllar, segons les seves possibilitats i mitjançant el compliment de les mesures de prevenció que en cada cas siguin adoptades, per la seva pròpia seguretat i salut en el treball i per la d'aquelles altres persones a les quals pugui afectar la seva activitat professional, a causa dels seus actes i omissions en el treball, de conformitat amb la seva formació i les instruccions de l'empresari.

Article 38. *Consulta i participació del personal laboral.*

L'empresa garantirà i promourà la consulta i participació dels treballadors, a través dels seus representants, en les matèries relatives a:

- La planificació i l'organització del treball en l'empresa i la introducció de noves tecnologies que puguin afectar la seguretat i salut dels treballadors.
- L'organització i desenvolupament de les activitats de protecció de la salut i prevenció de riscos laborals en l'empresa.
- La designació dels treballadors encarregat de les mesures d'emergència.
- Els procediments d'informació i documentació a què es refereixen els articles 18, apartat 1, i 23, apartat 1 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de Riscos Laborals.
- El projecte i l'organització de la formació en matèria preventiva.
- Qualsevol una altra acció que pugui tenir efectes substancials sobre la seguretat i la salut dels treballadors.

Article 39. *Vigilància de la salut i reconeixements mèdics.*

Per part de l'empresa s'oferirà a tota persona treballadora, sempre respectant els drets a la intimitat, dignitat i confidencialitat per a la salut, els reconeixements mèdics necessaris per a garantir que el personal pot dur a terme les seves funcions sense que això pugui suposar un risc per a la seva salut. Dels resultats d'aquest reconeixement es donarà trasllat al treballador i, en cap cas podran ser usats amb finalitats discriminatòries ni en perjudici del treballador. En els supòsits que la realització del reconeixement mèdic sigui imprescindible per a avaluar si l'estat de la persona treballadora pot constituir un perill per a ell mateix, per als altres treballadors o per a persones relacionades amb l'empresa, se sol·licitarà l'informe corresponent a la representació legal dels treballadors. I en tot cas, el reconeixement que es durà a terme serà aquell que garanteixi les menors molèsties i proporcional al risc que es pretén evitar.

CAPÍTOL VIII Millors voluntàries de La seguretat social

Article 40. *Complement incapacitat temporal derivada d'accident laboral o malaltia professional.*

En els supòsits d'incapacitat temporal derivada d'accident de treball o malaltia professional, les persones treballadores tindran dret a un complement, que sumat al 75% de la prestació per incapacitat temporal, garanteixi el 100% del salari brut mensual del treballador. Aquest complement es percebrà des de de el dia posterior a l'accident laboral i fins a un màxim de 90 dies o fins que s'extingeixi la relació laboral.

Article 41. *Indemnització per incapacitat permanent, gran invalidesa o mort, derivada d'accident laboral o malaltia professional.*

En els supòsits d'accident laboral o malaltia professional, amb resultat d'incapacitat permanent en grau d'absoluta, gran invalidesa o mort, la persona treballadora o els seus hereus, segons el cas, percebran 9.000,00 EUR. Aquest import es percebrà única i exclusivament per una sola vegada i per la primera prestació que es derivi de l'accident o malaltia professional. A aquest efecte de garantir les indemnitzacions relacionades, l'empresa subscriurà amb la companyia d'assegurances que estimi oportú, la pòlissa corresponent que assegurï les quantitats i pels conceptes aquí recollits.

CAPÍTOL IX Subrogació

Article 42. *Suposats de subrogació.*

De conformitat amb el regulat en l'article 44 de l'Estatut dels treballadors, operarà la subrogació del personal treballador en els supòsits de canvi de titularitat d'una empresa, d'un centre de treball o d'una unitat productiva autònoma. Així com en els supòsits de canvi de contractista o de subcontractista que dugui a terme la mateixa activitat que l'empresa. En els supòsits de subrogació del personal provinent d'altres empreses, les persones treballadores que siguin subrogades per Innovació I Tècniques de Conservació SA, s'integressin a l'àmbit d'aplicació del present Conveni col·lectiu referent a la seva estructura salarial, això sense perjudici del reconeixement dels ingressos bruts anuals que hagin de percebre en virtut dels acords o condicions que tinguessin pactades o vinguessin gaudint en l'empresa cedent.

CAPÍTOL X Règim disciplinari

Article 43. *Potestat sancionadora.*

De conformitat amb el regulat en l'article 58 de l'Estatut dels treballadors, correspon a l'empresa la potestat sancionadora, en virtut d'incompliments laborals, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixin en les disposicions legals o en el conveni col·lectiu que sigui aplicable.

Article 44. *Procediment sancionador.*

El procediment sancionador s'iniciarà sempre mitjançant comunicació escrita al treballador, fent constar els fets que el motiven, amb trasllat als representants legals dels treballadors en els supòsits de faltes molt greus.

En els supòsits en què la possible sanció recaigui en el personal treballador amb la condició de representant legal dels treballadors i/o sobre un treballador/a afiliat a un sindicat, del qual tingui coneixement l'empresa, s'instruirà expedient contradictori en el qual el propi interessat podrà presentar al·legacions, així com els representants legals dels treballadors (Delegats de personal i/o comitè d'empresa) o els delegats sindicals. A aquest efecte, l'obertura de l'expedient sancionador al personal amb la condició de representant legal dels treballadors o afiliat a un sindicat, es realitzarà mitjançant carta escrita en la qual constin de manera clara i suficient, els fets en què es fonamenta la sanció. D'aquesta comunicació es donarà trasllat a la representació dels treballadors i/o delegats sindicals, segons fos el cas, i es disposarà d'un termini de 5 dies naturals per a presentar les al·legacions corresponents davant la direcció de l'empresa.

Transcorregut el termini indicat, la societat disposarà d'un altre període de 5 dies naturals per a resoldre sobre les al·legacions presentades, o resoldre sobre la sanció, en el supòsit que aquestes no s'haguessin presentat. D'aquesta resolució per escrit, es donarà trasllat al propi interessat i als representants legals dels treballadors o delegats sindicals, segons el cas.

Article 45. *Graduació de les faltes.*

Els incompliments del personal laboral seran considerats com a lleus, greus o molt greus, en funció del perjudici ocasionat a l'empresa, de la seva reincidència, intencionalitat i/o transcendència, segons l'enumeració següent:

1. Faltes lleus:

- a) Faltar un dia al treball al mes sense causa justificada.
- b) 3 faltes de puntualitat en el període d'un mes.
- c) No aportar a l'empresa, en el termini màxim de 24 hores, el comunicat de baixa mèdica i/o confirmació, excepte causa que acrediti la impossibilitat de fer-ho.
- d) No comunicar a l'empresa els canvis de domicili.
- e) La falta de condícia i higiene personal.
- f) El no ús de la roba i utensilis facilitats per l'empresa per a dur a terme l'activitat laboral.
- g) Petits descuits en la conservació del material.
- h) Les discussions amb companys de treball o superiors jeràrquics, sempre que siguin de caràcter lleu i no comportin desobediència.
- i) No complir amb les normes i/o circulars internes, sempre que el seu incompliment no suposi un perjudici per a l'empresa o la seva imatge.
- j) L'ús del telèfon mòbil o aparells electrònics, tret que el seu ús estigui expressament permès.
- k) El no compliment o inobservança de les normes en matèria de Prevenció de riscos laborals, sempre que d'això no es derivi un risc.
- l) Fumar, menjar o beure en llocs no habilitats a aquest efecte.
- m) Aquelles unes altres d'anàloga naturalesa.

2. Faltes greus:

- a) La reiteració de 2 faltes lleus en el període de 4 mesos.
- b) Faltar dos dies al treball al mes sense causa justificada.
- c) De més de 3 i fins a 5 faltes de puntualitat en el termini d'un mes.
- d) La simulació de malaltia o accident laboral.
- e) No informar la societat de canvis en el si familiar que comportin variacions en la informació, prestacions o retenció d'impostos de la Seguretat Social i Agència Estatal d'Administració Tributària.
- f) Fer treball a títol personal durant la jornada laboral.
- g) L'incompliment o inobservança de les normes en matèria de Prevenció de riscos laborals quan això comporti un risc per a la salut del treballador i/o dels seus companys o tercers.
- h) La desobediència als superiors jeràrquics en matèria d'ordres relacionades amb el treball, si això es tradueix en perjudicis de caràcter greu per a l'empresa o la seva imatge, podrà considerar-se com a mancada molt greu.
- i) No portar correctament el registre obligatori de jornada.
- j) Fer-se passar per un altre treballador/a fixant per ell en el control o registre horari.
- k) La falta de diligència en el treball degut que produeixin retards en el serveis, queixes o reclamacions dels clients.
- l) La imprudència en la realització de tasques que es tradueixi en un risc per als companys o persones, o desperfectes en els útils de treball o maquinària.
- m) Ingerir begudes alcohòliques o consum de substàncies estupefaents durant la jornada laboral.
- n) Les ofenses verbals o renyines amb altres companys o superiors jeràrquics durant la jornada laboral, en el cas d'agressions de caràcter físic i/o amenaces, es podrà considerar com a mancada molt greu.
- o) No cursar la baixa mèdica i/o part de confirmació en el termini màxim de 4 dies, tret que s'acrediti la impossibilitat de poder fer-ho.

- p) No aportar a l'empresa el comunicat d'alta mèdica, en el termini màxim de 24 hores des de la seva expedició, tret que s'acrediti la impossibilitat de fer-ho.
- q) Aquelles unes altres d'anàloga naturalesa.

3. Faltes molt greus:

- a) Més de 6 faltes de puntualitat en un mes o més de deu faltes de puntualitat en el termini de tres mesos.
- b) La reiteració de tres faltes lleus o dos greus, en el període de 4 mesos.
- c) Faltar al treball tres dies o més, en el període d'un mes.
- d) L'embriaguesa habitual o toxicomania quan redundi negativament en el treball.
- e) Les agressions físiques, verbals, amenaces o maltractaments de paraula a un company de treball, superior jeràrquic o qualsevol altre treballador de les societats en les quals es realitza el servei.
- f) La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal o pactat del treball.
- g) La transgressió de la bona fe contractual o abús de confiança.
- h) La imprudència en la realització de tasques que es tradueixi en un risc greu per als companys o persones, o desperfectes greus en els útils de treball o maquinària.
- i) La desobediència als superiors jeràrquics en matèria d'ordres relacionades amb el treball, quan es tradueixi en perjudicis de caràcter greu per a l'empresa o la seva imatge.
- j) L'incompliment o inobservança de les normes en matèria de Prevenció de riscos laborals quan això comporti un risc greu per a la salut del treballador i/o dels seus companys o tercers.
- k) El robatori o furt tant de materials de la societat, objectes de valor i/o diners en efectiu de l'empresa, clients o treballadors dels mateixos i companys.
- l) Dedicar-se en hores de treball a jugar, xatejar, navegar o jugar amb l'equipament informàtic titularitat de l'empresa.
- m) L'assetjament o discriminació per raó de sexe, origen, ètnia, religió o creença a qualsevol persona treballadora.
- n) Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en els materials, eines, màquines, aparells, instal·lacions o útils de l'empresa o dels seus clients.

Article 46. Sancions.

Les faltes disciplinàries regulades en els articles anteriors se sancionaran en atenció a la seva gravetat, de la següent forma:

1. Per falta lleu:

- a) Amonestació per escrit.
- b) Amonestació verbal.

2. Per falta greu:

- a) Suspensió d'ocupació i sou d'1 a 15 dies.

3. Per falta molt greu:

- a) Suspensió d'ocupació i sou de 16 a 60 dies.
- b) Acomiadament.

Article 47. Prescripció de les faltes.

Les faltes lleus prescriuran als deu dies; les greus, als vint dies, i les molt greus, als seixanta dies a partir de la data en què l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

CAPÍTOL XI Inaplicació de les condicions Del conveni col·lectiu

Article 48. *Inaplicació del conveni col·lectiu.*

En matèria d'inaplicació de les condicions de treball previstes en el Conveni col·lectiu, s'estarà al que es disposa en els articles 82.3, 87.1 i 41.4 de l'Estatut dels treballadors i/o normativa que el reguli, durant la vigència del present Conveni.

CAPÍTOL XII Drets sindicals

Article 49. *Drets i garanties dels representants dels treballadors.*

Les persones treballadores que ostentin la condició de representants legals dels treballadors, així com el Delegat/a Sindical, gaudiran dels drets i garanties recollits en la normativa vigent i, en tot cas de:

- a) Obertura d'expedient contradictori en el supòsit de sancions per faltes greus o molt greus, en el qual seran sentits, a part de l'interessat, el comitè d'empresa o restants delegats de personal.
- b) Prioritat de permanència en l'empresa o centre de treball respecte dels altres treballadors, en els supòsits de suspensió o extinció per causes tecnològiques o econòmiques.
- c) No ser acomiadat ni sancionat durant l'exercici de les seves funcions ni dins de l'any següent a l'expiració del seu mandat, excepte en cas que aquesta es produeixi per revocació o dimissió, sempre que l'acomiadament o sanció es basi en l'acció del treballador en l'exercici de la seva representació, sense perjudici, per tant, del que s'estableix en l'article 54. Així mateix, no podrà ser discriminat en la seva promoció econòmica o professional en raó, precisament, de l'acompliment de la seva representació.
- d) Expressar, col·legiadament si es tracta del comitè, amb llibertat les seves opinions en les matèries concernents a l'esfera de la seva representació, podent publicar i distribuir, sense pertorbar el normal desenvolupament del treball, les publicacions d'interès laboral o social, comunicant-lo a l'empresa.
- e) Disposar d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes cadascun dels membres del comitè o delegat de personal en cada centre de treball, per a l'exercici de les seves funcions de representació, d'acord amb la següent escala:

- Fins a cent treballadors, quinze hores.
- De cent un a dos-cents cinquanta treballadors, vint hores.
- De dos-cents cinquanta-un a cinc-cents treballadors, trenta hores.
- De cinc-cents un a set-cents cinquanta treballadors, trenta-cinc hores.
- De set-cents cinquanta-un d'ara endavant, quaranta hores.

Mitjançant petició escrita dels membres del comitè d'empresa o Delegats de personal i/o delegat sindical, podran acumular-se les hores dels representants dels treballadors en un o diversos dels seus membres, sense traspasar en cap cas el màxim total, a raó de l'indicat anteriorment.

CAPITULO XIII Altres disposicions

Artículo 50. *Igualtat i no discriminació.*

El present Conveni col·lectiu, la seva interpretació i aplicació, es regeix pel principi constitucional d'igualtat i no discriminació. A aquest efecte, l'empresa està obligada a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats dins de l'àmbit laboral i, per a això adoptarà les mesures necessàries i oportunes per a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral. En tot cas, les mesures dirigides a evitar la discriminació laboral s'hauran de negociar amb la representació legal dels treballadors i en la forma que determini la legislació laboral a efecte.

El Pla d'igualtat que ostenta la societat constitueix un conjunt de mesures d'obligat compliment en el si de l'empresa, tendent a aconseguir la igualtat de tracte i oportunitats entre homes i dones i a eliminar la discriminació per raó de sexe. Donada la seva naturalesa dinàmica, per a la negociació, actualització, seguiment i avaluació, es constituirà una comissió paritària d'igualtat, en la qual participessin els representants legals dels treballadors i de l'empresa.

Article 51. *Desconnexió digital.*

Els treballadors tindran dret a la desconnexió digital a fi de garantir, fora del temps de treball, el respecte del seu temps de descans, permisos i vacances, així com de la seva intimitat personal i familiar. Les modalitats d'exercici d'aquest dret atendran la naturalesa i objecte de la relació laboral, potenciaran el dret a la conciliació de l'activitat laboral i la vida personal i familiar i se subjectaran al que s'estableix en la negociació col·lectiva o, en defecte d'això, als acords entre l'empresa i els representants dels treballadors.

De conformitat amb la legislació vigent, l'empresa, prèvia consulta amb els representants legals dels treballadors, elaborarà una política interna en la qual es definiran les modalitats d'exercici d'aquest dret i les accions de formació i sensibilització del personal sobre l'ús dels mitjans tecnològics. Així mateix, l'empresa fixarà els criteris d'utilització dels dispositius digitals a través de protocols interns, per al que comptarà amb la col·laboració de la representació legal dels treballadors.

Article 52. *Prioritat aplicativa del Conveni.*

En els supòsits en què les persones treballadores de l'empresa, per raó de les tasques que desenvolupin en l'actualitat, tingui un Conveni col·lectiu d'aplicació d'àmbit superior, els serà aplicable, durant la vigència la mateix, les condicions pactades i recollides en el present Conveni, en matèria de:

- Abonament d'hores extraordinàries.
- Horari i distribució del temps de treball i planificació de les vacances.
- Quantia del salari base i dels complements salarials, inclosos els vinculats a la situació i resultats de l'empresa.
- Adaptació a l'àmbit de l'empresa del sistema de classificació professional dels treballadors.

Això sense perjudici de les condicions més beneficioses que poguessin venir gaudint en virtut del Conveni col·lectiu d'aplicació, de pacte col·lectiu o individual o de decisions unilaterals de l'empresa que s'hagin incorporat al contracte de treball.

Article 53. *Referències del Conveni col·lectiu.*

Les referències del Conveni col·lectiu al personal laboral, els treballadors, persones treballadores, s'empren indistintament, per a fer referència a les persones que es troben subjectes a una relació ordinària de treball, de conformitat amb el que es disposa en l'article 1.1 de l'Estatut dels treballadors. Sense que això sigui extensible a diferents supòsits que l'esmentat.

ANNEX I TAULES SALARIALS PER L'ANY 2022

Grup professional	Salari base	Paga extra	Salari anual
1	1.290,62	1.290,62	19.359,30
2	1.123,14	1.123,14	16.847,10
3	1.037,51	1.037,51	15.562,65
4	1.033,25	1.033,25	15.498,75
5	965,00	965,00	14.475,00

ANNEX II
PLUS FESTIU

Grup professional	Plus festiu diürn	Plus Festiu nocturn	Festiu especial
1	50,07	54,43	13,96
2	50,07	54,43	13,96
3	50,07	54,43	13,96
4	50,07	54,43	13,96
5	50,07	54,43	13,96

ANNEX III
DIETES

Grup professional	Dinar	Dinar i Sopar	Dinar, sopar i pernocta
1	10,76	21,52	64,56
2	10,76	21,52	64,56
3	10,76	21,52	64,56
4	10,76	21,52	64,56
5	10,76	21,52	64,56

Barcelona, 28 de juny de 2023

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada