

Dilluns, 16 de novembre de 2015

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 27 d'octubre de 2015, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Delivra, SLU, per als anys 2015 i 2016 (codi de conveni núm. 08101312012015)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Delivra, SLU subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 15 de juliol de 2015, 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 63/2015, de 28 d'abril, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Delivra, SLU, per als anys 2015 i 2016 (codi de conveni núm. 08101312012015) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA DELIVRA, SLU PARA LOS AÑOS 2016-2016

CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Se establece por primera vez un convenio colectivo adaptado al objeto, naturaleza y circunstancias de Delivra, SLU, siendo por lo tanto la voluntad de los firmantes establecer con él la base normativa fundamental que ha de regular las relaciones laborales en la empresa resultando ésta del consenso, del pacto y de mutuo y constructivo entendimiento.

Artículo 1. Ámbito Territorial

El presente Convenio colectivo es aplicable a la empresa Delivra, SLU en la Provincia de Barcelona.

Artículo 2. Ámbito Funcional

Los preceptos de este Convenio, regulan las relaciones laborales concertadas entre la dirección y el personal que presta sus servicios en la empresa Delivra, SLU.

Artículo 3. Ámbito Personal

El presente acuerdo se aplica a todos los trabajadores que integran la plantilla de Delivra, SLU actualmente y a los que se incorporen en el futuro.

Artículo 4. Ámbito Temporal

El presente Convenio colectivo, se firma por un período de 2 años, a contar desde el 1 de enero del 2015 al 31 de diciembre del 2016, entrando en vigor una vez inscrito y registrado por la autoridad laboral, sin perjuicio de su aplicación íntegra provisional desde la firma del Convenio.

Artículo 5. Denuncia, Prórroga y Derecho Transitorio

Llegado el término de la vigencia del convenio este quedará denunciado automáticamente sin necesidad de denuncia expresa de las partes.

Cualquiera de las partes firmantes podrá a efectos informativos hacer constar desde ese momento, la finalización a través de los cauces legales.

Dilluns, 16 de novembre de 2015

Extinguido el Convenio, las partes se comprometen a, en un plazo máximo de tres meses desde la finalización, presentar sus propuestas de renovación e iniciar un nuevo proceso negociador.

Durante el periodo transitorio que media entre la finalización del Convenio anterior y la aprobación del nuevo texto se continuará aplicando el presente Convenio.

Artículo 6. Derecho Supletorio

En aquellas materias que no estén reguladas en el presente convenio y sin perjuicio de los mínimos de derecho necesario que concurren, resultará de aplicación lo establecido en el Convenio colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona.

Artículo 7. Absorción y Compensación

Las retribuciones establecidas en este Convenio serán compensables y absorbibles con las que pudieran aplicarse en virtud de disposiciones de carácter general o convencional existentes o que puedan existir en el futuro, cualesquiera que sean la naturaleza y origen de las mismas.

Artículo 8. Garantía ad personam

Todas las condiciones económicas o de cualquier índole contenidas en este convenio, se establecen con carácter de mínimas y cualquier otro pacto, cláusula o situación que se haya podido acordar con anterioridad a la entrada en vigor de este convenio y que implique condiciones más beneficiosas para los trabajadores que constan de alta en la empresa a la firma del presente convenio serán respetados a título individual como una garantía ad personam.

Por este motivo, todo el personal que, al aplicar las nuevas tablas de convenio, vengan percibiendo retribución superior a la misma, el diferencial entre ambas cuantías se consolida dentro del concepto ad personam.

Aquellos conceptos que pasen a formar parte del plus ad personam que hasta la fecha fueran revalorizables, mantendrán dicha naturaleza, no así aquellos conceptos que integrándose en el mismo no fueran revalorizables, por lo que se establecerán dos tipos de ad personam:

- Ad personam revalorizable.
- Ad personam no revalorizable.

CAPÍTULO II. POLÍTICA DE EMPLEO Y CONTRATACIÓN

Artículo 9. Política de Empleo

La dirección de Delivra, SLU de acuerdo con la representación de los trabajadores y atendiendo a la normativa vigente, se compromete a que los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, para el mismo puesto de trabajo sea directamente por la empresa o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Artículo 10. Contratación

Todo empleado recibirá al inicio de su relación laboral su contrato de trabajo por escrito.

Al finalizar la relación laboral se le expedirá la propuesta de liquidación y el oportuno certificado de trabajo con la acreditación de la formación recibida durante la prestación laboral.

La representación de los trabajadores tendrá el debido conocimiento del contrato a través de las copias básicas y de su finalización a través del documento correspondiente.

Artículo 11. Contratos de Duración Determinada

Los contratos previstos en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los trabajadores tendrán una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses. En caso de que se concierte por un plazo inferior a doce meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato y sus prórrogas, pueda

Dilluns, 16 de novembre de 2015

exceder de dicho límite. Será suficiente para su validez y eficacia, formalizar dicho contrato haciendo remisión expresa al presente artículo del Convenio colectivo, así como incorporar en dicho contrato la causa concreta de eventualidad.

CAPÍTULO III. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y ASCENSOS

Artículo 12. Clasificación Profesional y Ascensos:

a. Clasificación profesional

El presente convenio se ajusta a los criterios funcionales, hoy vigentes, en la regulación prevista en el Estatuto de los trabajadores, que agrupan las capacidades y experiencias profesionales en grupos homogéneos más amplios, favoreciendo la polivalencia y el enriquecimiento del trabajo.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio se clasifican en grupos profesionales agrupando en ellos las funciones que se consideran homogéneas, sin perjuicio del mayor o menor grado de autonomía y responsabilidad en el ejercicio de las mismas.

Los grupos profesionales son:

- Grupo I: Dirección
- Grupo II: Jefes
- Grupo III: Mandos y responsables de área
- Grupo IV: Personal cualificado
- Grupo V: Personal no cualificado

Definición de los Grupos Profesionales

Grupo I: Dirección. El personal encuadrado en este grupo tiene como principal característica la capacidad de planificar, organizar y dirigir para la consecución de objetivos generales de empresa.

El desempeño se traduce en la realización de cometidos relacionados con investigación, estudio, análisis, asesoramiento, planificación, evaluación y estrategia u otros de análoga naturaleza dirigidos a la consecución de los objetivos generales del negocio.

Ello requiere su inclusión expresa, en el organigrama empresarial, como nivel de dirección.

Equivalencia con las categorías del convenio anterior: Jefe Sección.

Grupo II: Jefes. En este grupo se encuadra al personal que dependiendo de la dirección directa de la empresa y con responsabilidad y autonomía dirige todas las áreas funcionales internas y podrá gestionar y/o coordinar los servicios contratados o externalizados con terceros ajenos a la empresa.

Es característica principal de los trabajadores de este grupo su capacidad de gestionar, organizar y coordinar. Precisan de conocimientos teóricos y prácticos adquiridos a través de experiencia en el trabajo y/o un amplio proceso formativo.

Equivalencia con las categorías del convenio anterior: Jefe de Grupo.

Grupo III: Mandos y responsables de área. Este grupo incluye a todo el personal que requiriendo responsabilidad y autonomía limitada lidera departamentos o áreas funcionales de la empresa y que reporta al personal encuadrado en el Grupo II.

Con unos objetivos generales, asumen unos objetivos concretos y se responsabilizan de ellos.

Se incluyen en este grupo aquellos trabajadores a los que se les encomiendan tareas directas de organización, coordinación, supervisión o control sobre el personal operativo en las secciones de almacén, taller, servicio técnico y administración.

Equivalencia con las categorías del convenio anterior: Jefe de Almacén.

Dilluns, 16 de novembre de 2015

Grupo IV: Personal cualificado. Es el personal que dependiendo jerárquica y funcionalmente de aquellos trabajadores encuadrados en el Grupo III, realizan servicios de atención a servicio técnico, publicidad, reparación, movimentación, logística y administración, todos ellos con conocimiento técnico, bien sea por titulación o experiencia práctica.

Con unas directrices específicas, desarrollan las tareas que le han sido asignadas y se responsabilizan de ellas. Siguiendo procedimientos establecidos, buscan la solución adecuada a cada situación. Cuando la situación sea poco usual, deberán recurrir al respectivo mando directo.

Es característica principal de los trabajadores pertenecientes a este grupo su dedicación y especialización en tareas concretas.

Los trabajadores incluidos en este grupo precisan de algún grado de autonomía en el desarrollo de las tareas de su incumbencia así como de conocimientos generales adecuados e instrucciones precisas sobre el desarrollo de las tareas que le sean encomendadas.

Equivalencia con las categorías del convenio anterior: Oficial Mantenimiento, Oficial 1ª, Chofer 1ª, Oficial 1ª Administrativo/a.

Grupo V: Personal no cualificado. El personal encuadrado en este grupo desarrolla labores complementarias y/o de apoyo a distintos departamentos, o específicas en servicios en general, incluyendo actividades que puedan comportar requerimientos manuales o físicos así como labores básicas administrativas. Entre otras funciones se integran en este grupo profesionales las de movimiento de mercancías, enseres o materiales, atención o información o clientes o personal externo, telefonía, recepción, etc.

Equivalencia con las categorías del convenio anterior: mozo de almacén, mozo especialista, administrativo/a.

b. Ascensos

En la medida de lo posible, para el buen clima empresarial, la dirección pondrá en conocimiento del Comité de empresa las vacantes correspondientes a los Grupos III, IV y V, con carácter previo a su cobertura por parte de la empresa, previo informe de la RLT.

CAPÍTULO IV. ORGANIZACIÓN

Artículo 13. Organización del Trabajo

Las facultades de la organización del trabajo son de competencia y responsabilidad exclusiva de la dirección de la empresa, de conformidad con lo establecido en los artículos 1.1; 5 c) y 20 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 14. Polivalencia Funcional

La clasificación profesional en la empresa se llevará a cabo de acuerdo con grupos profesionales y por ello, todos aquellos trabajadores que formen parte del mismo grupo profesional podrán ser destinados a la realización de funciones que queden incluidos en su grupo, adaptando sus condiciones laborales a las concretas de la función que pasen a desempeñar, con respeto y con los límites establecidos legalmente. La notificación se comunicará con 7 días de antelación.

Artículo 15. Movilidad Funcional

1. A petición del trabajador, mediante solicitud por escrito y motivada. En caso de acceder a esta petición, la empresa asignará el salario correspondiente de acuerdo con el grupo profesional que ocupe en su nueva designación sin derecho a indemnización alguna.

2. De común acuerdo entre el trabajador y la empresa. En este caso regirá lo que ambas partes hayan acordado por escrito.

3. No reunir las condiciones necesarias para el puesto de trabajo que ejerce. La empresa una vez revisados los informes oportunos de los servicios médicos, el comité de seguridad y salud o delegado de prevención y la propia representación legal de los trabajadores, según el caso, si puede ser procederá a la movilidad funcional del trabajador

Dilluns, 16 de novembre de 2015

interesado a otro puesto de trabajo adecuado a sus facultades. Las condiciones económicas deben regirse a las que debe disfrutar en atención a su grupo profesional, para aquellas que correspondan a su nuevo puesto de trabajo.

4. Necesidades justificadas de organización, en caso de que deba aplicarse, como único criterio de selección, la capacidad para el cumplimiento correcto de las tareas correspondientes a cada puesto de trabajo, con la exclusión de cualquier otro factor discriminatorio o de actuaciones que de una forma directa y ostensible redunden en perjuicio de la formación profesional del trabajador. Si se dan casos con la misma capacidad, debe tenerse en cuenta el orden inverso a la antigüedad en el taller, grupo profesional o empresa, respectivamente.

CAPÍTULO V. RÉGIMEN ECONÓMICO. RETRIBUCIÓN Y COMPENSACIÓN.

El presente capítulo regula todas las cuestiones a la materia retributiva o prestación de los servicios.

Artículo 16. Estructura del Salario

La estructura del salario, salvo lo previsto en el artículo 8 del presente convenio, quedará compuesta por los siguientes conceptos:

1. Salario Base: la cuantía relativa al salario base comprenderá la remuneración total del trabajador de acuerdo con lo previsto en la tabla contenida en el anexo I.

2. Incentivo variable: Durante la vigencia del convenio con la finalidad de promover la productividad en la empresa, la dirección se compromete a presentar un sistema de incentivos variables en función de objetivos, que serán comunicados anualmente.

Artículo 17. Revisión Salarial

Durante la vigencia del presente Convenio, no procederá revisión salarial alguna, quedando congeladas las retribuciones actuales.

Artículo 18. Pagas Extraordinarias

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán tres pagas extraordinarias, de Salario Base, que se denominarán:

- Paga extra marzo.
- Paga extra junio.
- Paga extra diciembre.

Dichas pagas se percibirán junto con la nómina del mes las de marzo y junio y antes del día 20, la del mes de diciembre.

Artículo 19. Horas Extraordinarias

Las horas extraordinarias serán compensadas a razón de una hora y media de descanso por cada hora extra realizada.

CAPÍTULO VI. JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 20. Jornada Anual

La jornada laboral anual durante la vigencia del presente Convenio será de 1.764 horas de trabajo efectivo, distribuidas de lunes a domingo, y de forma irregular.

Durante el último trimestre se entregará el calendario laboral anual a la representación legal de los trabajadores, que comprenderá la distribución y ejecución de la jornada entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

Los días de ajuste jornada, se disfrutarán, en principio, fuera del período punta de trabajo (de junio a septiembre), debiéndose siempre garantizar que el servicio no quede alterado y perfectamente garantizado.

Dilluns, 16 de novembre de 2015

Artículo 21. Vacaciones

Se establecen 22 días laborables de vacaciones para todo el personal.

Los calendarios de vacaciones serán rotativos y los distintos calendarios no deberán de afectar a la organización del trabajo, motivo por el cual deberá dividirse en dos períodos como mínimo, uno de los cuales deberá disfrutarse de junio a septiembre con una duración mínima de 11 días laborables. El resto de días laborables a disfrutar se consensuarán con cada responsable de departamento y se distribuirán el resto del año.

Los calendarios de vacaciones de cada año de los distintos departamentos deberán estar establecidos y entregados a la dirección antes de la finalización del mes de enero.

Artículo 22. Desarrollo de la Jornada de Trabajo

El horario de trabajo general de la empresa se distribuye de lunes a viernes.

No obstante, la empresa debe cubrir con el principal cliente un horario de atención de servicio técnico de:

- Lunes a Sábado de 8 a 20 horas.
- Domingo de 11 a 19 horas.

En atención a tal necesidad, el horario y jornada del personal adscrito al servicio técnico de calle dentro del grupo IV y V será rotativo del siguiente tenor:

1. De 8.00 horas a 18.00 horas de lunes a viernes (dos horas para comer).
2. De 15.00 horas a 20.00 horas de lunes a viernes, sábado de 8.00 horas a 20.00 horas (5 horas presenciales –de 8.00 horas a 13.00 horas o de 9.00 horas a 14.00 horas- y las 7 restantes en régimen de disponibilidad), y domingo de 11.00 horas a 19.00 horas en régimen de disponibilidad. Los domingos de la semana en se presten servicios serán abonados con un plus fijo de 25 EUR y se abonarán otros 25 EUR si efectivamente se sale a realizar algún servicio.

Asimismo, cuando se realice el turno de tarde y fin de semana, se descansará alternativamente el viernes de la siguiente semana o el lunes posterior a dicho viernes.

En caso de que el trabajador asignado a la realización del turno de tarde y fin de semana no pudiera hacerlo por motivos médicos, vacacionales o de cualquier otra índole, los trabajadores se pondrán de acuerdo entre ellos para cubrir dicho turno, y solamente en el caso de que no existiera acuerdo, se analizará por la empresa los cuatro turnos inmediatos a dicho turno no cubierto y designará el trabajador que debe cubrirlo siempre extremando al máximo cuidado el causar el menor perjuicio posible.

Si en aplicación de la movilidad funcional, el personal que pertenece al mismo grupo profesional pero ocupa otro puesto de trabajo en la actualidad, distinto del Servicio Técnico en la calle, fuera destinado a las funciones de Servicio Técnico en la calle, adaptará de forma automática su horario al sistema de turnos y horarios fijados más arriba para este colectivo, con anticipación de 7 días.

Artículo 23. Licencias

Los trabajadores previo aviso y justificación podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) tres días naturales en caso de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento.
- c) tres días laborables en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave que requieran hospitalización, de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador tenga que realizar un desplazamiento a tal efecto la licencia será de 4 días laborables.
- d) Un día por traslado de domicilio habitual.

Dilluns, 16 de novembre de 2015

f) El tiempo necesario para el cumplimiento de funciones de carácter sindical o público siempre que medie la oportuna y previa convocatoria y subsiguiente justificación de la utilización del permiso. El preaviso será con 48 horas de antelación siempre que causas de urgencia o fuerza mayor no lo impidiesen.

Artículo 24. Justificantes

Todos aquellos trabajadores que se ausenten del trabajo deberán presentar el correspondiente justificante médico (en caso de enfermedad) u oficial, so pena de posibles sanciones laborales.

Cuando la ausencia por enfermedad sea mayor de un día obligatoriamente se exigirá la baja médica o justificante facultativo desde el primer día.

CAPÍTULO VII. ACCIÓN SOCIAL

Artículo 25. Incapacidad Temporal

En los casos de Incapacidad Temporal las prestaciones económicas en los supuestos de enfermedad común o accidente no laboral, serán de hasta el 80% del salario bruto mensual, excluidos los incentivos, a partir de la tercera baja, incluida esta última.

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional, se complementará la prestación por Incapacidad Temporal hasta el 100% del salario bruto mensual.

CAPÍTULO VIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 26. Faltas y Sanciones de trabajadores/as

La dirección de la empresa podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores/as, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente Convenio.

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

Artículo 27. Graduación de las Faltas

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

Artículo 28. Procedimiento Sancionador

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el recibí de la comunicación, así como comunicarla a la RLT de forma verbal o escrita.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias.

Artículo 29. Faltas Leves

Serán faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada de grave.
2. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, inferior a treinta minutos, durante el período de un mes, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendadas, en cuyo caso se calificará como falta grave.

Dilluns, 16 de novembre de 2015

3. No comunicar a la empresa con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.
4. El abandono sin causa justificada al trabajo, aunque sea por breve tiempo, o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a treinta minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.
5. Pequeños descuidos a la conservación de los géneros o del material.
6. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
7. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.
8. Llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.
9. La falta de aseo ocasional durante el servicio.
10. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que de esta ausencia no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

Artículo 30. Faltas Graves

Serán faltas graves:

1. Más de tres faltas injustificadas al trabajo, cometidas en el período de un mes. O bien, una sola falta de puntualidad de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.
2. Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin autorización o causa justificada, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.
3. El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos, entre una y tres ocasiones en un mes.
4. No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos determina la calificación como falta muy grave.
5. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, estando de servicio.
6. La simulación de enfermedad o accidente alegada para justificar un retraso, abandono o falta al trabajo.
7. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores, podría ser calificada como falta muy grave.
8. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento.
9. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmado por él.
10. Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores en presencia de público o que trascienda a éste.
11. Emplear para uso propio artículo, enseres y prendas de la empresa, o extraerlos de las dependencias de la misma, a no ser que exista autorización.
12. La embriaguez o consumo de drogas durante el horario de trabajo, o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción.

Dilluns, 16 de novembre de 2015

13. La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.
14. No atender el servicio con la corrección y diligencias debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.
15. No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos. La reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.
16. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de seguridad y salud en el trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que sea realiza y en particular todas aquellas sobre protección y prevención de riesgos laborales.
17. La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo para sí, para otros trabajadores o terceras personas, o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. La reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.
18. El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.
19. La falta de aseo y limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los trabajadores o del público.
20. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.

Artículo 31. Faltas muy graves

Serán faltas muy graves:

1. Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el período de un mes; diez faltas de asistencia en el periodo de seis meses o veinte durante un año.
2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o cualquier otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer, en las instalaciones de la empresa, negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquella.
3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
4. El robo, hurto o malversación cometidos dentro de la empresa.
5. Violar el secreto de la correspondiente, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de éstos.
6. Los malos tratos de palabra u otra, abuso de autoridad o falta grave al respecto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores y público en general.
7. Provocar u originar frecuentes riñas y pendencias con los demás trabajadores/as.
8. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
9. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuando el trabajador en la situación de incapacidad temporal realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.
10. Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador, a la empresa o sus instalaciones, personal, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo, facilitadas por la empresa.

Dilluns, 16 de novembre de 2015

11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.

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

13. Todo comportamiento o conducta en el ámbito laboral, que sea calificado como constitutivo de acoso en sus distintas variantes.

Artículo 32. Régimen de Sanciones

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores las sanciones graves y muy graves impuestas.

Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta seis meses después de la fecha de imposición.

Artículo 33. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas, serán las siguientes:

a. Por faltas leves

- I. Amonestación verbal.
- II. Amonestación por escrito.

b. Por faltas graves

- I. Amonestación por escrito.
- II. Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c. Por faltas muy graves

- I. Amonestación por escrito.
- II. Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
- III. Despido.

Artículo 34. Prescripción

La prescripción de las faltas cometidas en función de su gravedad será la siguiente:

- Faltas leves: 10 días.
- Faltas graves: 20 días.
- Faltas muy graves: 60 días.

Todas ellas 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.

ANEXO I

Tabla Salarial 2015

Grupos profesionales	Salario base anual	Salario base mensual
Grupo I: Dirección	23.050,51	1.536,70
Grupo II: Jefes	20.895,38	1.393,03
Grupo III: Mandos y responsables de área	18.740,25	1.249,35
Grupo IV: Personal cualificado	17.900,00	1.193,33
Grupo V: Personal no cualificado	16.714,65	1.114,31

CAPÍTULO IX. OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 35. Comisión Paritaria

Conforme al artículo 85.3.e) del Estatuto de los trabajadores, se crea una Comisión Paritaria de interpretación del presente convenio, que estará compuesta por la comisión negociadora del mismo, siendo en cualquier caso de dos miembros por cada una de las representaciones.

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio colectivo.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- Cualesquiera otras actividades que tiendan a una mejor aplicación de lo establecido en el convenio.
- Cualquier otra función que le sea otorgada por precepto legal.

El procedimiento y plazos para someter las discrepancias a la Comisión Paritaria será el siguiente:

- La discrepancia deberá ser formalizada por escrito por cualquiera de las partes.
- Deberán señalar con claridad los hechos y la pretensión que se interesa.
- La Comisión deberá reunirse para estudiar y resolver la cuestión objeto de sometimiento en el plazo no inferior a 30 días y se comunicará la decisión a la parte solicitante y demás afectados en el plazo de 5 días.

En los casos que la cuestión formulada no sea resuelta por acuerdo de la Comisión, las partes podrán someter sus diferencias interpretativas o de aplicación a los procedimientos de conciliación o mediación.

Artículo 36. Régimen de inaplicación de condiciones de trabajo

En el caso de desacuerdo durante el periodo de consultas sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

Artículo 37. Retirada del carnet

En caso de que a un trabajador le sea retirado el carnet de conducir y éste forme parte esencial de la prestación de servicios, quedará en suspenso el contrato de trabajo hasta tanto recupere dicho carnet.

Dilluns, 16 de novembre de 2015

Artículo 38. Póliza de Seguros de AT y EP

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional, se derivase una situación de invalidez permanente, en grado de gran invalidez, o de incapacidad permanente absoluta para toda clase de trabajo, la empresa abonará al trabajador la cantidad de veintiocho mil seiscientos treinta y cinco EUR, (28.635 EUR), o diecinueve mil novecientos setenta y ocho EUR con veintisiete céntimos de EUR, (19.978,27 EUR), respectivamente, a tanto alzado y por una sola vez.

Si sobreviniera la muerte del trabajador accidentado los beneficiarios del mismo, o en su defecto, su viuda o derechohabientes, percibirán la cantidad de veinticinco mil cuatrocientos veintiséis EUR con setenta y cuatro céntimos de EUR, (25.426,74 EUR) también a tanto alzado y en una sola vez.

Las empresas continuarán pagando la prima del seguro durante el período en que el trabajador afectado se halle pendiente de calificación por la Unidad de Valoración Médica de Incapacidades (UVAMI), y si aquella fuera desfavorable para el trabajador y éste recurriera a la vía contenciosa, hasta que recaiga sentencia en la primera instancia de la jurisdicción laboral, a fin de que, en caso de defunción en este intervalo de tiempo, los familiares del trabajador fallecido puedan percibir la cantidad asegurada.

Artículo 39. Género neutro

El género utilizado a lo largo del presente convenio es el género neutro.

Barcelona, 27 d'octubre de 2015

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès