RESOLUCIÓ de 25 d'abril de 2019, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Apper Outsourcing, SL, per als anys 2019-2023 (codi de conveni núm. 08102582012019)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Apper Outsourcing, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 26 de novembre de 2018, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Apper Outsourcing, SL, per als anys 2019-2023 (codi de conveni núm. 08102582012019) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA APPER OUTSOURCING, SL PARA LOS AÑOS 2018-2023

Artículo Preliminar. *Ámbito de aplicación*

El presente Convenio colectivo de trabajo se firma por la representación de la empresa Apper Outsourcing, SL y la representación de los trabajadores, integrantes de la Comisión Negociadora del presente Convenio.

Ambas partes se reconocen legitimación y representatividad suficiente para la negociación y firma del presente Convenio colectivo.

Artículo 1. *Objeto*

El presente Convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo de la empresa Apper Outsourcing, SL, y obliga a todos los trabajadores de la misma, afectando a la totalidad de los grupos profesionales.

Quedan excluidas las relaciones que estén expresamente excluidas por ley o desarrolladas y definidas por relaciones laborales específicas, que las hagan un carácter de relación laboral de carácter especial o aquellas otras que estén fuera de la relación laboral.

Artículo 2. *Ámbito Territorial*

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores que prestan servicios o estén adscritos a los centros de trabajo de la empresa Apper Outsourcing, SL.

Diputació Barcelona | https://bop.diba.cat | Pàg. 1-13 | CVE 2019019613 | Data 3-6-2019 | BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

En la actualidad el único centro de trabajo de la compañía se encuentra ubicado en la población de Montmelo (Barcelona).

Artículo 3. *Vigencia*

El presente Convenio, entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2019 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023 (5 años) a su firma y con independencia de la fecha de publicación en el BOP y/o DOGC.

Artículo 4. *Denuncia y Revisión*

El presente Convenio quedará tácitamente prorrogado por años naturales al finalizar el periodo de vigencia previsto en el Artículo 3, si no mediara denuncia expresa de una u otra parte. La parte que desee su denuncia, deberá preavisar a la otra de modo que quede constancia con al menos 6 meses de antelación, respecto a la fecha de vencimiento de su duración inicial o de cualquiera de sus prorrogas.

Artículo 5. *Vinculación a la Totalidad*

En el supuesto de que la Autoridad Laboral o la jurisdicción social, en el ejercicio de sus facultades que le son propias, declaren la nulidad de alguna de las cláusulas o pactos de este Convenio colectivo, ésta quedará sin eficacia, comprometiéndose las partes a negociar la cláusula anulada a la mayor brevedad.

Artículo 6. *Garantía "ad personam"*

Se respetarán las situaciones personales de carácter salarial que con carácter global mejoren lo pactado en este Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".

Artículo 7. *Compensación y Absorción*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo de empresa, estimadas en su conjunto, absorben y compensan en su totalidad a las que regían anteriormente, ya lo fuesen por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la Empresa, cualquiera que sea su naturaleza y origen.

Artículo 8. *Prioridad Aplicativa y Derecho Supletorio*

El presente Convenio colectivo tendrá plena prioridad aplicativa respecto del Convenio sectorial estatal, autonómico, provincial o de ámbito inferior, conforme a lo dispuesto en el Art. 84.2 del Real decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

En lo no previsto en el presente Convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 9. *Comisión Paritaria Interpretadora del Convenio*

Se crea la Comisión paritaria interpretadora del Convenio a la que se someterán las diferencias que sobre aplicación e interpretación del presente Convenio colectivo puedan surgir, así como cuantas otras materias le vengan atribuidas por ley.

Dicha Comisión paritaria estará integrada por dos personas, una de ellas el Delegado de personal o en su representación la persona que el órgano de representación designe, y la otra la persona que designe la Representación de la empresa.

Promovida la actuación de la Comisión paritaria, mediante requerimiento escrito dirigido a la Representación de los trabajadores en el centro de trabajo o a la Representación de la empresa, deberá esta constituirse y resolver sobre la cuestión planteada en el plazo de 15 días hábiles.

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 2-13
CVE 2019019613
Data 3-6-2019
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

En caso de discrepancias producidas en el seno de la Comisión paritaria por los sistemas no judiciales de conflictos, establecidos en los acuerdos interprofesionales previstos en el Artículo 83 del Estatuto de los trabajadores, redactado de conformidad al Artículo 14.4 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes por la reforma del mercado laboral, se someten expresamente al Tribunal laboral de Cataluña.

La pertenencia a la Comisión paritaria no dará derecho a la ampliación del crédito horario que tuviera reconocido el trabajador que forme parte de la misma, si este ostentare la condición de Delegado de personal o miembro del Comité.

Clasificación profesional, movilidad funcional y geográfica.

Artículo 10. *Clasificación Profesional*

El personal que preste sus servicios en la empresa Apper Outsourcing, SL, estará clasificado en alguno de los siguientes grupos y niveles profesionales:

Por razón de sus funciones, autonomía y responsabilidades:

- Grupo profesional 1. Criterios Generales:

Incluyen funciones que suponen responsabilidades completas por la gestión de una o varias áreas de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente a la administración social de la empresa, a los que debe dar cuenta de su gestión.

Algunos ejemplos de adscripción a este grupo: Directores/as de área y todas aquellas que, por asimilación o analogía puedan ser equiparadas a las enunciadas.

- Grupo profesional 2. Criterios Generales.

Incluye las funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los criterios de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada. También funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de personas en una misma unidad.

Algunos ejemplos de adscripción a este grupo: Jefes de Centro, Supervisor, Jefe de área y todas aquellas que, por asimilación o analogía puedan ser equiparadas a las enunciadas.

- Grupo profesional 3. Criterios Generales.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas que, sin implicar ordenación del trabajo compleja, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

Algunos ejemplos de adscripción a este grupo: Jefes de equipo o de departamento, todas aquellas que, por asimilación o analogía puedan ser equiparadas a las enunciadas.

- Grupo Profesional 4. Criterios Generales.

Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con cierto grado de supervisión que, normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter medio.
Algunos ejemplos de adscripción a este grupo: Tareas de ayuda en almacenes que además de carga y descarga impliquen otras complementarias de los almacenistas o clasificadores, clasificar, separar pedidos y cumplimentación de los mismos, conductores de carretilla, Conductores de camión, Oficiales administrativos, todas aquellas que, por asimilación o analogía puedan ser equiparadas a las enunciadas.

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 3-13
CVE 2019019613
Data 3-6-2019
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

- Grupo profesional 5. Criterios Generales.

Operaciones que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con alto grado de dependencia, que requieren básicamente de esfuerzo físico y/o atención sin requerir de una formación específica o de ser necesaria es de carácter básico.

Algunos ejemplos de adscripción a este grupo serian: Actividades manuales de acondicionado y/o envasado, ensamblaje de piezas sin regulación o puesta a punto, manipulación, operaciones elementales en máquinas sencillas, operaciones de carga y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples, mozo de almacén, operaciones de limpieza, funciones de recepción y centralita telefónica, atención telefónica que no exijan una cualificación especial, auxiliares administrativos o tareas de apoyo en oficinas odas aquellas que, por asimilación o analogía puedan ser equiparadas a las enunciadas.

- Grupo Profesional 6. Criterios generales.

Comprende el personal no cualificado ya sea por nueva incorporación a la vida laboral o por falta de experiencia, (jóvenes entre 16 y 18 años), también personas provenientes de programas de empleo público, o contratos de formación o aprendizaje, Formación profesional Dual, etc.

Este personal, permanecerá un máximo de 12 meses, transcurridos los cuales pasará a formar parte del Grupo que corresponda por razón de la función que desarrolle.

Niveles

Cada uno de los grupos profesionales anteriores quedará compuesto de 2 niveles retributivos de conformidad con los siguientes criterios:

- Nivel 1.

Personas con el perfil profesional adecuado, con experiencia profesional en las tareas del grupo y que poseen los conocimientos necesarios. Amplia autonomía en la ejecución de sus tareas. Demuestra iniciativa en las tareas asignadas. Elevado grado de trabajo en tareas propias del grupo, uso intensivo de maquinaria o elementos de transporte propios del grupo, i/o elevado número de personas a cargo, entre otras.

- Nivel 2.

Personas con el perfil profesional adecuado, con poca experiencia profesional en las tareas del grupo y que poseen los conocimientos necesarios. Actúa con autonomía en la ejecución de sus tareas. Aplica iniciativa en las tareas asignadas. Bajo grado de trabajo en tareas propias del grupo, uso esporádico de maquinaria o elementos de transportes propia del grupo, i/o bajo número de personas a cargo, entre otras.

Artículo 11. *Movilidad Funcional*

Los trabajadores, sin menoscabo de su dignidad, podrán ser ocupados en cualquier tarea o cometido de cualquier grupo profesional inferior o superior cuando se les requiera por necesidades de la organización o producción, sin necesidad de preaviso alguno, siempre respetando lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores.

Trabajos de grupos superiores. La empresa podrá, en caso de necesidad, destinar a los trabajadores a realizar trabajos de grupos superiores, reintegrándoles a su anterior puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Estos cambios no podrán ser de duración superior a tres meses ininterrumpidos u ocho en un plazo de dos años, salvo en los casos de sustitución, a trabajadores con licencias, excedencia, bajas por enfermedad común, accidentes de trabajo y otros que necesariamente conlleven

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 3-6-2019 | CVE 2019019613 | Pàg. 4-13 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

reserva del puesto de trabajo, en cuyo caso se prolongaran mientras subsistan las circunstancias que lo han motivado.

La retribución de este personal, en tanto en cuanto desempeña trabajos de grupo superior será la correspondiente a la misma, siempre que dure más de 1 jornada completa, aplicándose a la nómina del mes en que corresponda. La retribución se efectuará por los días en que efectivamente se hayan realizado las funciones.

Trabajos de grupos inferiores. Por necesidades justificadas, se podrá destinar a un trabajador a trabajos de grupos inferiores, conservando la retribución correspondiente a su grupo profesional.

Salvo en casos excepcionales de los que se informará a la representación legal de los trabajadores, esta situación no se prolongará más de tres meses continuados a fin y efecto de no perjudicar su formación profesional.

Asímismo evitarán las empresas reiterar en lo posible la realización de estos trabajos a un mismo trabajador.

Si el cambio tuviera su origen a petición del trabajador, se podrá asignar a éste la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

Artículo 12. *Promoción Profesional*

La promoción, dentro de cada Grupo o Nivel Profesional, será realizada por la dirección de la empresa, que tendrá en cuenta los conocimientos básicos de los cometidos, la titulación necesaria, la experiencia en las funciones asignadas, la idoneidad para el puesto y las facultades organizativas de la empresa.

No se producirán ascensos automáticos por causas de vacantes, cumplimiento de años o tiempo de prestación de servicios a la empresa.

Artículo 13*. Movilidad geográfica*

En atención a que parte de la actividad de la empresa se puede desarrollar directamente en los locales e instalaciones de sus clientes, no se generará derecho a compensación económica alguna por los desplazamientos que se efectúen del domicilio del trabajador al lugar de prestación de servicios.

En este sentido los trabajadores podrán ser desplazados o trasladados, siempre respetando lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los trabajadores, a cualquiera de los centros operativos (centro de trabajo o lugares estables de prestación de servicios de empresas clientes) con el siguiente régimen compensatorio:

A partir de 50 Km (contados desde el domicilio del empleado hasta el lugar de trabajo) se abonarán 0,19 EUR/km por cada km que supere los 50 Km. Los 50 Km primeros estarán exentos de compensación.

Artículo 14. *Preaviso Cese*

Los trabajadores que se propongan cesar en el servicio de la empresa deberán comunicarlo con una antelación mínima de: Grupos Profesionales 1 y 2 dos meses, resto de grupos 15 días. En caso de incumplimiento se procederá al descuento económico de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

Jornada

Artículo 15. *Jornada anual*

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 5-13
CVE 2019019613
Data 3-6-2019
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Las jornadas de trabajo efectivas, en cómputo anual, para cada uno de los diferentes años de vigencia del presente Convenio son de 1826 horas.

Artículo 16. *Distribución de la Jornada*

De conformidad con lo previsto en los apartados 2 y 3 del artículo 34 del Estatuto de los trabajadores, la distribución de la jornada es irregular a lo largo del año con la única limitación de respetar el descanso entre jornadas legalmente establecido.

Con pleno respeto a la duración máxima de la jornada, los descansos mínimos entre jornadas y los descansos semanales previstos en la normativa laboral vigente, la duración de la jornada viene determinada por el servicio asignado al trabajador/a

Artículo 17. *Horario*

El horario de trabajo se adapta a los servicios asignados en cada momento y se puede desarrollar en jornada partida, o en jornada continuada, en turnos de mañana, tarde o noche, fin de semana, y durante todos los días de la semana, siempre respetando lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores.

La adscripción a uno u otro servicio es facultad organizativa de la empresa y puede, en consecuencia, modificar el horario asignado al turno en que se preste servicio.

Por razones de organización y eficiencia se podrán establecer, por parte de la empresa, en determinadas secciones o departamentos, un horario flexible, adaptado a las características de cada caso.

El horario iniciará y finalizará encontrándose el trabajador en su puesto de trabajo.

Artículo 18. *Descansos*

Siendo la Jornada anual de 1826 horas, en los casos de jornadas continuadas que excedan de 6 horas se establece un descanso de 15 minutos que se considerará trabajo efectivo. Se tolerarán 15 minutos más de pausa continuada u en otro momento de la jornada que también tendrá la consideración de trabajo efectivo (no recuperable).

En todo caso los descansos son como mínimo de 12 horas entre la finalización de una jornada y el inicio de la siguiente.

En relación al personal de movimiento, se deberá estar a las indicaciones que sobre jornada y descansos se regulen en cada momento en la normativa de transportes terrestres, en relación a la ordenación del tiempo de trabajo, y jornadas especiales, de las personas que realizan actividades móviles de transporte por carretera.

En todo caso, siempre se respetará como mínimo lo dispuesto que establezca el Estatuto de los trabajadores en este ámbito.

Artículo 19. *Finalización e iniciación de las tareas*

Los trabajadores se comprometen a finalizar aquellas tareas comenzadas aun cuando haya llegado la hora de finalización del horario señalado, con un máximo de 30 minutos de prolongación sobre el previsto.

Dichos 30 minutos serán computados como horas extraordinarias, siempre y cuando no se compensen por tiempo de descanso equivalente.

Artículo 20. *Horas Extraordinarias*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que (efectivamente trabajadas) excedan de los límites o cómputos de jornada anual, y siempre que no formen parte de la

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 6-13
CVE 2019019613
Data 3-6-2019
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

distribución irregular de la jornada. No se computaran, a efectos de los límites de horas extraordinarias, las horas consideradas de presencia, ni aquellas que habiéndose realizado como extraordinarias se compensen por tiempo de descanso equivalente.

El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación, con carácter general o para cada caso concreto, será obligatoria para los trabajadores, respetándose los límites establecidos en el apartado 2 del artículo 35 del Estatuto de los trabajadores.

Dichas horas extraordinarias se abonarán a precio único figurado para cada grupo y nivel en tablas salariales anexas o bien se compensarán por descanso a elección de la empresa.

Sin perjuicio del carácter anual de la Jornada, en fecha 30 de junio de cada año, la empresa efectuará una liquidación a cuenta de la jornada, de manera que pueda ya compensar con descanso o retribuir las horas extraordinarias a aquellos empleados que previsiblemente puedan superar la jornada máxima anual.

Artículo 21. *Festivos locales*

En atención a que la prestación de servicios de los trabajadores de la empresa se lleva a cabo en distintas localidades, se facilitará que aquellos trabajadores que lo soliciten puedan canjear el festivo local del centro de trabajo, por el festivo local de su población de residencia.

Artículo 22. *Vacaciones*

Todo el personal al servicio de Apper Outsourcing, SL, tendrá derecho al disfrute de 30 días naturales, o parte proporcional si el tiempo de servicio es inferior al año. El equivalente de los 30 días naturales serán 21 días hábiles.

Preferentemente se disfrutaran, al menos,15 días naturales entre los meses de junio a septiembre. En la fijación del periodo o periodos de su disfrute se tendrán en cuenta las épocas de mayor actividad empresarial, que podrán quedar excluidas a tales efectos.

El trabajador conocerá las fechas que le correspondan con dos meses de antelación a la fecha de inicio de su disfrute.

Retribuciones

Artículo 23. *Régimen Económico y Estructura Salarial*

La totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, tendrán la consideración de salario.

Las cantidades que los trabajadores de la empresa pueden percibir, estarán encuadradas en los siguientes conceptos:

a) Salario Base

Es la cantidad que se percibe por la realización de la jornada ordinaria de trabajo fijada en este Convenio, y correspondiente, a su vez, a la indicada para el grupo profesional correspondiente.

b) Pagas extraordinarias

Se establecen 2 gratificaciones extraordinarias, una en junio y otra en navidad su cuantía es igual al salario base correspondiente. Su percepción será prorrateada mensualmente.

c).. Nocturnidad

Los trabajadores, independientemente de la forma en que fueren contratados, cuando presten sus servicios entre las 22 y las 6 horas, percibirán un plus consistente en el importe que se fije el anexo de condiciones económicas, por hora trabajada en el citado horario.

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 7-13
CVE 2019019613
Data 3-6-2019
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

d).Plus festivo

Los trabajadores que presten servicios en día Festivo nacional o autonómico, sábados y/o domingos percibirán el importe fijado en el anexo por hora trabajada en los citados días.

e) Otros conceptos

La empresa, según las especiales características de la función que desarrolle el trabajador, desempeños excepcionales, cumplimiento de objetivos y similares, puede abonar cantidades variables, tanto de forma continuada como de pago único.

Artículo 24. *Incrementos salariales*

Se acuerda como índice de referencia de incremento salarial el IPC que fije anualmente para todo el territorio español el Instituto nacional de estadística u organismo que lo sustituya. En atención a que el citado índice se publica en el mes de enero de cada año, el incremento se hará efectivo en la nómina del mes de febrero de cada año, con efectos del día 1 de enero de cada año.

La primera revisión salarial se producirá con fecha de efectos 1 de enero de 2020.

Licencias y permisos

Artículo 25. *Permisos Retribuidos*

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a la remuneración real del empleado excluido aquellos conceptos salariales que, con independencia del nombre o denominación utilizada, retribuyan directamente excesos o prolongaciones de jornada; por alguno de los motivos y tiempo siguiente:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.

- Dos días laborables en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el plazo será de cuatro días.

- Dos días laborables en caso de nacimiento de hijo.

- Dos días por traslado de domicilio.

- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

- Un día de libre elección por empleado, por lo que no será precisa justificación alguna, siempre que acredite una permanencia en la empresa de un año y que dicho día no coincida ni con el inicio ni con el final de sus vacaciones; ni en día lunes ni viernes, y que no se perjudique el desarrollo normal de la producción. Se entenderá que se produce dicho perjuicio si en el día interesado coincidiera más del 5% de los empleados con el mismo grupo profesional que el empleado solicitante en cuyo caso la empresa podrá denegar el permiso. En caso de concurrencia de solicitudes se concederá el permiso respetando el orden de peticiones.

En cualquier caso será necesario un preaviso mínimo de 72 horas debiendo responder la dirección de las empresas dentro de las 24 horas siguientes. El presente derecho deberá haber sido disfrutado dentro del año natural.

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 8-13
CVE 2019019613
Data 3-6-2019
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

- Un día por boda de hijos, hermanos y padres siempre que esta circunstancia coincida en día laborable.

Los permisos recogidos en este artículo serán de aplicación igualmente para aquellas parejas de hecho que acrediten oficialmente tal circunstancia.

Régimen disciplinario.

Artículo 26. *Clasificación de las faltes*

Las faltas cometidas serán sancionadas y se clasificaran atendiendo a su importancia o trascendencia, en leves, graves o muy graves.

A) Faltas leves. Tendrán la consideración de faltas leves:

- Pequeños descuidos en la conservación del material a su cargo que produzca deterioro leve de éste.

- No atender al público, clientes o proveedores con la debida diligencia.

- Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo, durante la jornada, que produzcan alteraciones en el servicio encomendado.

- No comunicar a su jefe inmediato los defectos de material o la necesidad de éste para seguir trabajando, siempre que no se derive trastorno grave.

- No comunicar con la debida puntualidad los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a los seguros sociales obligatorios, a las instituciones de previsiones o ayuda familiar, así como el domicilio y demás datos personales.

- Utilizar maquinarias o herramientas para las que no se esté autorizado.

- Montar un vehículo de la empresa sin autorización.

- Faltar un día al trabajo sin causa justificada.

- Participar en riñas o juegos.

- La no utilización de la ropa de trabajo.

- Más de tres faltas de puntualidad en un periodo de un mes o hasta tres cuando el retraso hubiera sido superior a diez minutos.

B). Faltas graves. Tendrán la consideración de faltas graves:

- La reincidencia y reiteración en falta leve en el plazo de seis meses.
- La ocultación maliciosa de datos a la empresa que puedan afectar a los seguros sociales obligatorios, a las instituciones de previsión o a la ayuda familiar, salario o cualquier complemento salarial.

- Los retrasos culposos en el cumplimiento de las órdenes dadas o servicios encomendados.

- No dar inmediato aviso de los desperfectos o anormalidades observadas en la maquinaria, materiales y obras a su cargo, cuando se derive perjuicio grave para la empresa.

- Inutilización, deterioro o pérdida de materiales, piezas, maquinaria, herramientas, enseres y mobiliario, por imprudencia imputable al trabajador.

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 9-13
CVE 2019019613
Data 3-6-2019
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca queja justificada de sus compañeros de trabajo.

- La no aportación a la empresa de la renovación del permiso de trabajo.

- No entregar las bajas, altas y partes de confirmación por enfermedad común o accidente de trabajo, en los plazos establecidos para ello.

- El uso con fines ajenos al trabajo del sistema informático de la empresa, e-mail, etc.

- La negligencia, desidia e imprudencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

C) Faltas muy graves. Tendrán la consideración de faltas muy graves:

- La reincidencia y/o reiteración en faltas graves en el plazo de seis meses.

- Faltar injustificadamente dos días al trabajo durante un periodo de tres meses.

- Tolerar a los trabajadores subordinados que quebranten las normas de seguridad e higiene en el trabajo, también se considerará falta muy grave el quebranto de cualquiera de las normas de seguridad e higiene en el trabajo por parte del subordinado.

- Fumar en los lugares en donde estuviese prohibido.

- Beber alcohol o tomar sustancias estupefacientes en el trabajo, así como la embriaguez o la toxicomanía.

- El uso en el centro de trabajo de teléfonos móviles para fines personales.

- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo.

- Destrozar o causar desperfectos en materias primas, productos, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo.

- Falsear datos en los documentos de control de trabajo.

- Causarse voluntariamente lesiones para disimular un accidente de trabajo o simular un accidente de trabajo para hacer valer como a tal las lesiones causadas en accidente no laboral.

- Violar el secreto de correspondencia de la empresa.

- Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto a los jefes, compañeros y subordinados, así como a los familiares respectivos.

- El acoso sexual.
- La participación directa o indirecta en la comisión de delitos definidos en el Código penal.

- Originar riñas o peleas.

- Trabajar en empresas vinculadas al sector en periodo de vacaciones o fuera de la jornada laboral.

- Cualquier incumplimiento a la normativa interna en materia de salud y seguridad laboral.

- La discriminación por razones de edad, ideología, sexo, religión o raza.

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 10-13
CVE 2019019613
Data 3-6-2019
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

En los casos constatados o sospecha razonable de desaparición de bienes que afecten a la producción o al patrimonio de la empresa o al de los trabajadores, aquélla podrá ordenar registro en las taquillas o efectos personales de los mismos, siendo necesaria la presencia de un representante de los trabajadores para proceder al citado registro.

Artículo 27. *Sanciones*

Las sanciones que procederá imponer en cada caso según las faltas cometidas, serán las siguientes:

Faltas leves:

Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 10 días.

Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo por un periodo máximo de 30 días.

Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo por un periodo máximo de 60 días.
Despido.

Las sanciones se comunicarán al trabajador por escrito.

Las sanciones que puedan imponerse se entienden sin perjuicio de iniciar las acciones pertinentes ante los tribunales cuando la falta cometida pueda constituir delito o falta de dar cuenta a la autoridad gubernativa si procede.

Artículo 28. *Prescripción*

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 30 días y las muy graves a los 60 días, desde el momento en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión.

Artículo 29. *Multas y retirada autorizaciones*

Las multas impuestas a la empresa por infracciones de las disposiciones de tráfico y seguridad vial deberán ser satisfechas por el responsable de las mismas, siendo posible su completa deducción de la hoja de salario del empleado y ello con independencia de otras acciones que por la conducta del infractor se puedan adoptar.

En caso de retirada del permiso de conducir u otro título habilitante para el desarrollo del puesto de trabajo, la Empresa podrá llevar a cabo aquellas medidas que estime necesarias para el buen funcionamiento de la actividad, tales como despido por causas objetivas, suspensión del contrato de trabajo sin derecho a cobro ni cotización, o la concesión de un permiso no retribuido; todo ello a su elección.

Otros

Artículo 30. *Tribunal laboral de Cataluña*

Las partes firmantes del presente Convenio, en representación de los trabajadores y la Empresa, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de Conciliación y Mediación del Tribunal laboral de Cataluña, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural que pudieran suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal, a los efectos de lo establecido en los Artículos 63 y 154 del TRLPL.

En particular manifiestan su voluntad de someterse a los procedimientos siguientes:

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 11-13
CVE 2019019613
Data 3-6-2019
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Conciliación, a través de las Delegaciones territoriales del Tribunal laboral de Cataluña, en cualquiera de los conflictos previstos anteriormente.

Conciliación sobre servicios de mantenimiento en caso de huelga, ante la Delegación específica del TLC en dicha materia.

Artículo 31. *Igualdad*

La empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y que con esta finalidad, se compromete a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Artículo 32. *Ropa de Trabajo*

La empresa entregará a los trabajadores de planta y movimiento un juego de ropa de trabajo por temporada, una en verano y otra en invierno, con una periodicidad anual.

Los trabajadores estarán obligados al cuidado y limpieza de las prendas de trabajo y a utilizarlas en la empresa no ocupando el puesto de trabajo sin ellas.

Transcurrido el tiempo previsto de duración de la prenda ésta quedará de propiedad del trabajador. Si se produce su marcha de la empresa, cualquiera que sea la causa, devolverá la pren que no haya llegado a su plazo de termino

ANEXO 1. TABLAS SALARIALES AÑO 2019.

Grupo		Anual (EUR)	Nocturnidad (EUR)	Plus festivo (EUR)	Hora extra (EUR)
Grupo 1	DIRECTOR	35.000			20,00
Grupo 2 nivel 1	SUPERVISOR N1	25.000	1,55	2,42	14,00
Grupo 2 Nivel 2	SUPERVISOR N2	22.000	1,55	2,42	13,00
Grupo 3 nivel 1	JEFE DE EQUIPO N1	20.000	1,23	2,42	11,00
Grupo 3 nivel 2	JEFE DE EQUIPO N2	17.000	1,23	2,42	10,00
Grupo 4 nivel 1	CONDUCTOR CARRETILLA N1/OFICIAL ADMINISTRATIVA N1/ CONDUCTOR N1	16.000	1,15	2,42	9,00
Grupo 4 nivel 2	CONDUCTOR CARRETILLA N2/OFICIAL ADMINISTRATIVA N2/ CONDUCTOR N2	14.000	1,15	2,42	8,00
Grupo 5 nivel 1	MOZO ALMACEN N1/MANIPULADOR N1/AUXILIAR ADMINISTRATIVA N1	13.000	0,99	2,42	8,00

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 12-13
CVE 2019019613
Data 3-6-2019
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Grupo 5 nivel 2	MOZO ALMACEN N2/MANIPULADOR N2/AUXILIAR ADMINISTRATIVA N2	12.600	0,99	2,42	7,00
Grupo 6	FPDUAL/APRENDICES	10.500	0,99	2,42	6,00

Barcelona, 25 d'abril de 2019
La cap de Servei de Coordinació dels Serveis Territorials a Barcelona (per suplència del director dels Serveis Territorials, d'acord amb l'article 41 del Decret 289/2016, de 30 d'agost), Lídia Frias Forcada.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 3-6-2019 | CVE 2019019613 | Pàg. 13-13 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona