

Dimarts, 9 de novembre de 2010

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament de Treball. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 19 d'octubre de 2010, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de transitaris i duanes de Barcelona per als anys 2010-2013 (codi de conveni núm. 0816425)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de transitaris i duanes de Barcelona, subscrit per l'Associació de Transitaris Internacional de Barcelona-Organització para la Logística i el Transporte (ATEIA-OLT Barcelona), l'Associació Agents Logístics, CCOO i UGT el dia 2 d'agost de 2010, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector de transitaris i duanes de Barcelona per als anys 2010-2013 (codi de conveni núm. 0816425) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

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

Transcripción literal del texto original firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE TRANSITARIOS Y ADUANAS DE BARCELONA PARA LOS AÑOS 2010-2013.

CAPÍTULO 1

DISPOSICIONES GENERALES

Determinación de las partes.-

Este Convenio colectivo se pacta entre las organizaciones empresariales *Asociación de Transitaris Internacionales de Barcelona –Organización para la Logística y el Transporte- (ATEIA-OLT Barcelona)*, y *Asociación Agents Logístics*, de una parte y los sindicatos "Federació de Serveis a la Ciutadania de CCOO –Catalunya-" y "Federació Nacional de Transports, Comunicació i Mar de Catalunya-UGT", de otra.

Artículo 1

Ámbito Funcional

El presente convenio será de aplicación a las empresas transitaris que se dediquen a la organización e intermediación de toda clase de transportes internacionales de mercancías, y demás servicios complementarios del transporte internacional, en los términos previstos en la LOTT y el ROTT, y también a aquellas empresas que se dediquen al despacho de aduanas.

Artículo 2

Ámbito Territorial

Las disposiciones de este convenio obligan a todas las empresas y centros de trabajo ubicados en la provincia de Barcelona.

Dimarts, 9 de novembre de 2010

Artículo 3

Ámbito Personal

Este Convenio afectará a la totalidad de trabajadores/as de las empresas comprendidas en el ámbito del mismo.

El personal de alta dirección queda expresamente excluido de las estipulaciones contenidas en este Convenio colectivo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 2.1.a) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

Artículo 4

Vigencia

La vigencia del presente Convenio será de 1 de enero de 2010 y finalizando el 31 de diciembre de 2013, pudiendo prorrogarse tácitamente por sucesivos periodos de una anualidad, salvo denuncia expresa.

Artículo 5

Rescisión y revisión de la denuncia del convenio

La denuncia del presente Convenio habrá de realizarse, al menos, con tres meses de antelación a su vencimiento inicial o cualquiera de las prórrogas.

Habrà de formalizarse por escrito y dirigirse a todas las representaciones, empresarial y/o sindical, que lo suscribieron.

Estarán legitimados para formularla las mismas representaciones que lo hayan negociado, de acuerdo con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

Dicha legitimación tendrá que acreditarse fehacientemente por la parte denunciante en el momento de formular la denuncia del Convenio.

La negociación deberá iniciarse con una antelación mínima de un mes a la fecha de caducidad del Convenio denunciado.

De la propuesta de negociación: La representación sindical o empresarial que formule la denuncia y pretenda negociar nuevo Convenio que sustituya al entonces vigente, deberá acompañar a su escrito de denuncia una propuesta de negociación.

Artículo 6

Pactos o acuerdos de ámbito inferior

El presente convenio tendrá la consideración de derecho necesario mínimo, prevaleciendo lo previsto en pactos o acuerdos de ámbito inferior, siempre que superen lo pactado en el presente convenio.

Asimismo continuarán teniendo plena validez los acuerdos sobre materias no contempladas en el presente convenio colectivo.

Artículo 7

Compensación y absorción

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual sean más favorables para los trabajadores que los fijados en este convenio.

Sin perjuicio de lo anterior, las personas que perciban a la entrada en vigor del presente convenio colectivo un salario base superior al previsto en las tablas salariales de este convenio por su Grupo Profesional o nivel salarial, se garantizará que dicha diferencia se perciba como un "Plus Acreditado" que no podrá ser compensable ni absorbible y será revalorizable en los mismos porcentajes que se dispongan para los incrementos previstos para el salario base.

Dimarts, 9 de novembre de 2010

Cuando se proceda a calcular el salario base y la antigüedad que sean aplicables según el presente convenio, se absorberán las cantidades que las empresas hubieran abonado en concepto de "a cuenta convenio", con independencia de la denominación que se les hubiere otorgado.

En el supuesto de que a la entrada en vigor del presente convenio colectivo, algún trabajador/a percibiera un salario base más las cantidades a cuenta convenio superior a las tablas salariales pactadas en este convenio, se garantizará que dicha diferencia se perciba como plus voluntario, que podrá ser compensable y absorbible.

Artículo 8

Incremento Salarial

Las tablas salariales durante los años 2011, 2012 y 2013, se incrementarán con el IPC real estatal del año anterior incrementado en 0,5 puntos.

La tabla salarial aplicable durante el año 2010 se recoge en el anexo 1 del presente convenio.

CAPÍTULO 2

TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 9

Jornada laboral

La jornada de trabajo ordinaria será de lunes a viernes y queda establecida en 1700 horas anuales de trabajo efectivo.

En el supuesto excepcional de que por exigencias del trabajo se requiera trabajar en sábados, el trabajador podrá optar entre ser compensado económicamente o por descansos.

Los días de jornada partida, el personal dispondrá de 1 hora para la comida, salvo pacto expreso entre la empresa y el trabajador que acuerde una duración distinta, que no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

En las empresas en las que se venga disfrutando de algún día de jornada intensiva, los trabajadores lo mantendrán, salvo que manifiesten formalmente lo contrario, sin perjuicio del cumplimiento de la jornada anual pactada.

Las empresas podrán establecer, previa justificación documentada y análisis con los representantes de los trabajadores, con 7 días de preaviso, y por un máximo de 50 horas anuales, la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, incrementando el número de horas diarias sobre el horario ordinario, por un máximo de 2 horas diarias, durante aquellos períodos que sean necesarios y reduciendo dicho horario ordinario cuando remitan las causas justificativas del incremento, mediante la presentación del correspondiente calendario. De no existir acuerdo en ninguno de los supuestos anteriormente mencionados, las empresas se dirigirán al Tribunal Laboral de Catalunya en trámite de conciliación o mediación y, de proceder, arbitraje.

En cualquier caso, dicha distribución respetará los descansos mínimos. Quedan exceptuados de la distribución irregular, previa justificación suficiente de la existencia e importancia de la causa alegada, salvo que la persona afectada lo aceptara, quienes cursen con regularidad estudios para la obtención de una titulación académica (Certificado de Escolaridad, Graduado Escolar, Grado Medio o Superior Técnico y Título Universitario), durante el tiempo imprescindible para asistir a estas clases y exámenes.

Se establece un horario flexible de treinta minutos en la entrada al trabajo para los trabajadores cuyas empresas inicien su jornada laboral hasta las 8:30 horas. Para los restantes supuestos, mediando acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores, se podrá establecer un horario flexible de hasta 30 minutos en la entrada y salida.

Artículo 10

Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente convenio colectivo.

Dimarts, 9 de novembre de 2010

Las horas extraordinarias se compensarán o bien mediante el otorgamiento del descanso equivalente a las horas realizadas, o mediante su retribución económica que en ningún caso podrá ser inferior al precio de la hora ordinaria. El valor de la hora extraordinaria será igual al valor resultante de dividir el salario real por la jornada anual pactada en el presente convenio. La elección de la modalidad será elegida por el trabajador.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año, salvo que se trate de horas extraordinarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Los sábados, domingos y festivos la hora extraordinaria se abonará con un incremento del 25% sobre el valor de la hora ordinaria.

Artículo 11

Vacaciones

Los trabajadores tendrán derecho a un período de disfrute de vacaciones anuales retribuidas de 24 días laborables que se escogerán de común acuerdo entre trabajador y empresa. Preferentemente, el 50% de las vacaciones se disfrutarán en el período comprendido entre junio y septiembre.

Se facilitará que los trabajadores/as puedan distribuir sus vacaciones hasta el día 10 de enero del año siguiente.

Salvo que exista acuerdo entre las partes en la elección del periodo de disfrute de vacaciones, éste se realizará de forma rotatoria.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal se estará a lo dispuesto en el artículo 38.3 del ET y normativa que lo desarrolle.

En el caso de adopción internacional, el trabajador adoptante tendrá preferencia para elegir turno de vacaciones en la empresa.

Durante el primer trimestre del año cada uno de los responsables de sección o departamento presentarán a la empresa el cuadro de vacaciones del personal a sus órdenes, y ésta tendrá que dar su conformidad o expresar las objeciones que crea oportunas en el plazo de un mes. Los cuadros de vacaciones se colocarán en el tablón de anuncios una vez confeccionados y aprobados para su general conocimiento.

Bolsa de Vacaciones

Se establece una bolsa de vacaciones en compensación de los gastos de desplazamiento vacacionales, por una cuantía de 400 euros para el 2010, de 450 euros para el 2011, 500 euros para el 2012 y 550 euros para el 2013, o la parte proporcional en función de la permanencia del trabajador en la empresa.

Manteniéndose a todos los efectos durante el periodo de ultractividad del convenio.

Dichas cantidades se abonarán a todos los trabajadores coincidiendo con su disfrute.

Estas cantidades no están incluidas en las tablas salariales del anexo I.

Artículo 12

Festivos retribuidos

Las fiestas a disfrutar por el personal comprendido en el ámbito del presente Convenio serán las nacionales y locales que se determinen en el calendario oficial de fiestas aprobado por el Departamento de Trabajo de la Generalitat de Catalunya.

Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de 14 al año. Se observará el descanso en los días festivos, con arreglo al calendario laboral oficial de cada año.

Dimarts, 9 de novembre de 2010

En las empresas en las que los trabajadores que vinieran disfrutando del Jueves Santo como festivo, lo mantendrán, salvo que manifiesten formalmente lo contrario, teniendo la consideración de festivo recuperable y sin perjuicio del cumplimiento de la jornada anual pactada, siempre que quede cubierta la necesidad de servicio de la empresa.

Durante los días 24 y 31 de diciembre, se desarrollará una jornada laboral de un máximo de 5 horas debiendo finalizar antes de las 14 horas, siempre que quede cubierta la necesidad de servicio de la empresa, acordándose en el ámbito de cada empresa el horario concreto de aplicación en las citadas fechas, sin perjuicio del cumplimiento de la jornada anual pactada en el presente convenio.

CAPÍTULO 3

PERCEPCIONES SALARIALES Y EXTRASALARIALES

Artículo 13

Salario

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

1. Salario Base Convenio: Es el salario, mensual y anual, a percibir por el/la trabajador/a, para cada ocupación del grupo profesional y señalado en las tablas salariales anexas al mismo.

Artículo 14

Complemento Antigüedad

El personal percibirá un complemento de antigüedad, que se devengará desde el día uno del mes natural siguiente a su vencimiento, será de tres bienios y cinco quinquenios en la cuantía establecida en la tabla salarial anexa nº II para cada ocupación, la cual se revalorizará e incrementará anualmente en el mismo porcentaje que las tablas salariales del presente convenio colectivo. Este plus no será absorbible ni compensable por otros conceptos salariales.

A la entrada en vigor del presente convenio colectivo puede darse el caso de que el importe percibido en concepto de antigüedad por parte de algunas personas sea superior al calculado según este convenio. En estos casos, se mantendrá este mayor importe que se irá absorbiendo posteriormente con la aplicación de los siguientes bienios y/o quinquenios.

El complemento de antigüedad no superará en ningún caso los tres bienios y cinco quinquenios.

Excepcionalmente, las personas que a la entrada en vigor del presente convenio perciban una cuantía superior al tope máximo, se les garantizará que la diferencia se perciba en concepto de "Plus Acreditado", que no podrá ser compensable ni absorbible.

Artículo 15

Gratificaciones extraordinarias

Se establece que todas las empresas del ámbito del presente Convenio, abonarán cuatro pagas extraordinarias, distribuidas cada una de las mismas en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, equivalentes a una mensualidad. Para la determinación de estas pagas extraordinarias se han de tener en cuenta el salario base, la antigüedad y, si lo hubiere, plus voluntario o análogo que viniera percibiendo el trabajador, excluyéndose cualquier otro tipo de retribución salarial o extrasalarial.

Estas pagas se harán efectivas en el periodo comprendido entre los días 15 y 22 de cada uno de los meses mencionados, excepto la de Navidad que se abonará no más tarde del día 15 de diciembre.

Las gratificaciones extraordinarias podrán prorratearse en 12 pagas siempre que exista acuerdo entre empresa y los trabajadores.

Dimarts, 9 de novembre de 2010

Aquellas empresas que a la entrada en vigor del presente convenio colectivo abonaban tres pagas extraordinarias, según el Convenio Colectivo de Transporte de Mercancías por Carretera y Logística de la Provincia de Barcelona, podrán seguir manteniendo dicha distribución, haciéndolas efectivas en los meses de marzo, junio y diciembre.

Si el tiempo de servicios es inferior al año, se abonarán proporcionalmente a los servicios prestados.

Artículo 16

Complementos extrasalariales

Los/as trabajadores/as que por necesidades del servicio tuvieran que efectuar gastos por cuenta de la empresa (comidas, desplazamientos, etc.) se les compensarán los mismos de acuerdo con lo siguiente:

Dietas.

Cuando por necesidades de servicio se tuvieran que efectuar desplazamientos por cuenta de la empresa, los gastos de locomoción, desayuno, comida, cena y hotel, (como mínimo 3 estrellas) correrán a cargo de la misma, la cual establecerá el medio de transporte más adecuado. Así como el criterio económico equitativo, por el que deben desarrollarse dichos gastos. Asimismo, los/as trabajadores/as justificarán con posterioridad el importe de los gastos realizados.

Locomoción/Vehículo propio.

La empresa abonará al trabajador, como mínimo, en concepto de kilometraje para combustibles, lubricantes y demás gastos necesarios del coche 0'23 euros por kilómetro, más gastos de peaje y aparcamiento justificados, en aquellos desplazamientos de carácter exclusivamente laboral, cuando el empleado utilice voluntariamente un vehículo de su propiedad.

En el supuesto de imposición de una multa por la autoridad competente debida al estacionamiento en zona prohibida, como consecuencia de la inexistencia de zonas de aparcamiento autorizadas, éstas serán a cargo de la empresa.

Artículo 17

Plus de Nocturnidad

Las horas realizadas entre las 22,00 h y las 6,00 h, se abonarán con un incremento del 25% sobre la hora ordinaria.

Artículo 18

Quebranto de Moneda

El personal que realice funciones de cobro y pago y tenga la responsabilidad de la caja percibirá, por el concepto de quebranto de moneda la cantidad de 9'38 euros mensuales si el importe cobrado en efectivo es igual o superior a 928 euros mensuales, respetándose como derechos adquiridos las cuantías superiores que por este concepto se vinieran percibiendo hasta la fecha de entrada en vigor del presente convenio.

Artículo 19

Prendas de trabajo

Las Empresas facilitarán anualmente, a sus trabajadores, las prendas de trabajo que a continuación se especifican:

Las de verano dentro del primer trimestre y las de invierno dentro del tercero.

Personal administrativo de muelle que lo solicite: 1 pantalón, 1 chaquetilla y 1 camisa de verano.

Personal de movimiento:

- En verano 2 pantalones y 2 camisas de manga corta.
- En Invierno 2 pantalones, 2 camisas de manga larga, 2 chaquetas y 2 Jerséis. 1 anorac cada 2 años.

Dimarts, 9 de novembre de 2010

Las citadas prendas, que serán de buena calidad, así como los distintivos que contengan, serán de obligatorio uso durante la realización de la jornada laboral.

Las Empresas tendrán a disposición del personal guantes para manipular hierros, material u objetos que requieran protección de las manos.

El personal que realice tareas que supongan el manejo de material pesado o inciso-cortante, se le proveerá del correspondiente calzado de seguridad.

En el caso de tareas realizadas al aire libre, se facilitará a los trabajadores un equipo completo de protección contra la lluvia que incluirá, necesariamente, impermeable y botas adecuadas.

Artículo 20

Retirada Permiso Conducción

Cuando a un conductor/a, por causas no imputables al trabajador, le sea retirado el Carnet de conducir y siempre que esto sea como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa y por cuenta y orden de la misma, dentro de su jornada laboral, la empresa mantendrá las condiciones económicas correspondientes a su grupo profesional, ofreciéndole interinamente un puesto de trabajo idóneo a su capacidad.

Con el fin de regular las posibles consecuencias legales derivadas de la aplicación del carne por puntos y de la pérdida de los mismos, a aquellos trabajadores que contraten una póliza de seguro que cubra la retirada temporal del carné de conducir necesario para su trabajo y solo para eso, previa justificación de la contratación del mencionado seguro, la empresa le abonará el coste de la póliza, con un máximo de 75 euros anuales.

En el supuesto de que la retirada sea de las que obligan a la empresa a mantener el salario y acoplarlo a otro trabajo, el importe del seguro percibido (excluyendo las mejoras que pueda haber concertado el trabajador a su cargo) deberá ser abonado a la empresa y de no hacerse, la empresa no estará obligada al abono del salario, situándose en tal caso durante el tiempo que dure dicha retirada (hasta un máximo de 13 meses) el trabajador en excedencia. Procediéndose a la reincorporación inmediata en su puesto de trabajo una vez recuperado el permiso de conducción, manteniéndose igualmente la antigüedad y demás condiciones laborales. En caso de cese en la empresa, dentro del año de cobertura el trabajador deberá reintegrar el importe percibido por la prima del seguro.

CAPÍTULO 4

CONTRATACIÓN

Artículo 21

Período de prueba

Se establece el siguiente periodo de prueba: tres meses para los titulados o grupos profesionales 8, 7 y 6, y de dos meses para el resto de grupos profesionales.

Artículo 22

Contratación

Se utilizará preferentemente el contrato indefinido y el de fomento de la contratación indefinida como modalidades contractuales, así como la transformación de contratos temporales en indefinidos.

Se fomentará el uso adecuado de las modalidades contractuales de forma tal que las necesidades permanentes de la empresa se atiendan con contratos indefinidos y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con contratos temporales causales directamente o a través de ETT.

Dimarts, 9 de novembre de 2010

Artículo 23

Contrato para la formación

El objeto de este contrato es la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

Este modelo contractual podrá formalizarse con trabajadores/as menores de 21 años que carezcan de la titulación o del certificado de profesionalidad requerido para realizar un contrato en prácticas.

La duración mínima del contrato será de 6 meses y la máxima de dos años.

La retribución de estos contratos será la fijada en las tablas salariales como aspirante de 1º y 2º semestre, durante el primer y segundo año del contrato, respectivamente.

El tiempo dedicado a la formación teórica deberá ser el 15 por 100, como mínimo, de la jornada prevista en este convenio.

Artículo 24

Contrato en prácticas

El contrato en prácticas sólo podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado superior o medio, así como de aquellos títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y de la formación profesional.

La retribución de estos contratos será durante el primer año el 65 por 100 del salario asignado para el grupo profesional correspondiente objeto de las prácticas y el 80 por 100 durante el segundo año.

Este contrato se formulará siempre por escrito y se consignará como contenido mínimo su duración, retribución, titulación del trabajador, condiciones de trabajo, horario y objeto de las prácticas.

Para permitir la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados la empresa asignará a una persona con la suficiente experiencia profesional en las funciones a realizar por el trabajador contratado o titulación adecuada capaz de garantizar la práctica profesional objeto del contrato.

Artículo 25

Contrato por obra o servicio determinado

Solamente se contratarán para la realización de una obra o servicio con sustantividad propia dentro de la empresa.

Este contrato se formulará siempre por escrito y se consignará como contenido mínimo la obra o servicio perfectamente identificada, con el fin de determinar con exactitud la prestación y el servicio del mismo; así como el salario y las condiciones laborales del trabajador.

Artículo 26

Contrato eventual por circunstancias de la producción

Se concertará para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

En el contrato se deberá identificar suficientemente, con precisión y claridad, la causa o la circunstancia que lo justifique.

Su duración máxima será de 12 meses dentro del período de 18 meses.

El contrato podrá celebrarse por jornada completa o a tiempo parcial.

Dimarts, 9 de novembre de 2010

Los trabajadores que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos eventuales, sea directamente 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 27

Jubilación

1) Jubilación forzosa

Se establece la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

Esta medida deberá vincularse a objetivos coherentes en la política de empleo. En este sentido, la validez de la aplicación de la jubilación forzosa estará sujeta al cumplimiento, por parte de la empresa donde se produzca, de alguna de las siguientes medidas:

- La transformación de tantos contratos temporales en indefinidos como jubilaciones forzosas se produzcan.
- La contratación de nuevos trabajadores en idéntica cifra a las jubilaciones forzosas que se produzcan.
- La adopción de medidas que supongan una mejora en la calidad del empleo, tales como la aplicación de medidas específicas de conciliación de la vida familiar y laboral, o la aplicación de un sistema de promoción profesional en el seno de la empresa.

El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá tener cubierto el período mínimo de cotización, y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

2) Jubilación a los 64 años

Ambas partes consideran positivo el mecanismo de jubilación anticipada a los 64 años, establecido en Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, que regula la jubilación a los 64 años de los trabajadores que sean sustituidos, simultáneamente a su cese por jubilación, por otros trabajadores, en los términos previstos en el citado Real Decreto.

3) Jubilación Parcial

Las partes consideran positivas las fórmulas de jubilación gradual y flexible como mecanismos idóneos para evitar la ruptura brusca entre la vida activa del trabajador y el paso a la jubilación, atendiendo, en cada caso, a la situación personal del trabajador y a las necesidades organizativas de la empresa.

Los requisitos para acogerse a la jubilación parcial serán los siguientes:

Los trabajadores que hayan cumplido 65 años de edad y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo de un 75 por 100, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo. Los porcentajes indicados se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

Asimismo, siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los siguientes requisitos:

Haber cumplido la edad de 61 años, o de 60 si se trata de los trabajadores a que se refiere la norma 2ª del apartado 1 de la disposición transitoria tercera, del RDL 1/1994 de 20 de junio, (Ley General de la Seguridad Social), sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado.

Dimarts, 9 de novembre de 2010

Acreditar un període de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o en empresas pertenecientes al mismo grupo.

Que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo del 75 por 100, o del 85 por 100 para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida y se acrediten, en el momento del hecho causante, seis años de antigüedad en la empresa y 30 años de cotización a la Seguridad Social, computados ambos en los términos previstos. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

Acreditar un período previo de cotización de 30 años, sin que, a estos efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias.

Que, en los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo de éste no pueda ser el mismo o uno similar que el que vaya a desarrollar el trabajador relevista, exista una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por 100 de la base por la que venía cotizando el trabajador que accede a la jubilación parcial.

Los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial tendrán, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de sesenta y cinco años.

El procedimiento a seguir para solicitar la jubilación parcial será el siguiente:

El/la trabajador/a que solicite acogerse a la jubilación parcial, deberá preavisar a la empresa con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su efectividad. La empresa condicionará su aceptación a la existencia de un trabajador relevista idóneo y a que quede adecuadamente cubierto el puesto de trabajo, concretándose de mutuo acuerdo las condiciones en que tendrá lugar. Esta circunstancia se pondrá en conocimiento de la representación legal de los trabajadores.

Una vez comunicada ante la empresa la solicitud en los términos establecidos, el/la trabajador/a realizará ante el INSS las gestiones pertinentes que acrediten que se reúnen los requisitos necesarios para acceder a la jubilación parcial. A partir de ese momento la empresa realizará los trámites previstos en el apartado anterior.

Las peticiones de jubilación parcial se atenderán, en primer lugar por riguroso orden de entrada, en segundo término por mayor edad del/de la solicitante, y en última instancia por antigüedad en la empresa.

El/la trabajador/a comunicará a la empresa cualquier incidencia que pudiera surgir (enfermedad, cambio de domicilio, etc.); asimismo, preavisará con un mes de antelación la fecha en la que se acceda a los 65 años de edad o va a solicitar el pase a la jubilación total.

Al objeto de concretar que la distribución de la jornada y del porcentaje de la misma a trabajar se realice con criterios razonables para la organización del trabajo en las empresas y del criterio del/de la trabajador/a, ambos pactarán la fórmula a aplicar.

Queda expresamente excluida para el trabajador jubilado parcialmente, la posibilidad de realización de horas complementarias.

En el supuesto de acumulación de las horas correspondientes al trabajo efectivo que correspondan al trabajador jubilado parcialmente, la forma de retribución de las mismas será la pactada entre las partes.

Los/las trabajadores/as tendrán derecho a ser asesorados en todo el proceso de jubilación parcial por las federaciones sindicales firmantes a las que pertenezcan, y en especial en el momento de la novación contractual del trabajador que se jubila parcialmente.

Dimarts, 9 de novembre de 2010

Artículo 28

Empresas de Trabajo Temporal (ETT)

Las empresas que en calidad de usuarias ocupen a trabajadores de ETT se obligan a que el contrato de puesta a disposición garantice que éstos tengan, en jornada ordinaria y para actividad normal, las mismas retribuciones y condiciones que en la empresa usuaria correspondan a los trabajadores en plantilla del mismo puesto a ocupar.

Artículo 29

Becarios

Los becarios que se incorporen a la empresa en virtud de convenios de colaboración escuelas técnicas/universidad-empresa, no están comprendidos en el ámbito de este convenio, sin perjuicio de lo cual, se velará para que las tareas que desarrollen sean las adecuadas a su ciclo formativo.

A tal fin, la Dirección de las empresas pondrá a disposición de los Representantes de los Trabajadores en la empresa, la relación nominal de estudiantes en prácticas, así como de las modificaciones que se produzcan.

Los estudiantes no ocuparán un puesto de trabajo estructural y se dedicarán a funciones que permitan su formación.

Si por necesidades de producción, la empresa precisara ofrecerles un puesto de trabajo estructural dejaran de ser becarios y tendrán las mismas condiciones laborales y económicas que los trabajadores de la plantilla.

CAPÍTULO 5

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 30

Organización del trabajo

La organización del trabajo, la determinación y clasificación de secciones, departamentos y servicios que se estimen convenientes, son facultad exclusiva de la empresa.

Los cambios sustanciales que afecten a la organización del trabajo o a los sistemas de producción serán informados previamente, a la Representación Legal de los Trabajadores.

Además de los derechos y garantías otorgadas por la legislación general vigente, son facultades de los representantes legales de los trabajadores conocer el organigrama de la empresa y los grupos profesionales existentes en la misma.

En los procesos de implantación de nuevas tecnologías que supongan cambios en la organización del trabajo, la empresa habrá de informar previamente a los representantes de los trabajadores.

Igualmente se facilitará a los trabajadores afectados la formación necesaria para obtener la capacitación necesaria en el uso de la nueva tecnología.

Artículo 31

Movilidad funcional

La movilidad funcional en el seno de la empresa, fuera del grupo profesional donde esté encuadrado el trabajador o trabajadora en el seno de la empresa, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral.

Para la aplicación de la movilidad funcional se tendrá en cuenta lo siguiente:

La movilidad funcional para la realización de funciones correspondientes a otro grupo profesional o nivel salarial donde esté encuadrado el trabajador o trabajadora, por razones de promoción profesional, ascensos y ampliaciones o

Dimarts, 9 de novembre de 2010

reducciones de plantilla, para cubrir vacantes o ampliaciones de un grupo profesional, superior o inferior, sólo será posible si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

El empresario deberá comunicar a los representantes de los trabajadores, si los hubiere, la movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional. En dicho supuesto, la empresa podrá, en la medida de lo posible, informar a los representantes de los trabajadores con antelación a la movilidad funcional, sin perjuicio de la ejecutividad de la medida por parte de la empresa.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o nivel salarial por un período superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, el trabajador ascenderá a dicho grupo profesional.

En cualquier caso, durante tales periodos el trabajador tendrá derecho a percibir la retribución correspondiente a las funciones superiores realizadas, pero no a la consolidación de grupo ni de salario, salvo que se superen los plazos previstos.

Si se realizan funciones correspondientes a dos o más grupos profesionales o niveles salariales, se percibirá íntegramente durante dicho periodo el salario correspondiente al grupo o nivel superior según tablas, aunque no se trate del trabajo prevalente.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones inferiores a las del grupo profesional y nivel salarial, éstas se desarrollaran por el tiempo imprescindible para su atención, sin superar en ningún caso los tres meses, teniendo el trabajador, posteriormente, derecho a la reincorporación a su anterior grupo profesional.

En todo caso, el trabajador conservará la retribución correspondiente a su grupo de origen, salvo que el cambio se produjera a petición del trabajador, en cuyo caso su salario se condicionaría según el nuevo grupo profesional.

Asimismo, las empresas evitarán, siempre que sea posible, reiterar el trabajo de inferior grupo y funciones con un mismo trabajador, para evitar situaciones abusivas y discriminatorias.

Los anteriores apartados no incluyen los casos de sustitución por maternidad, incapacidad temporal, licencias, excedencias o cualquier otra situación que comporte derecho a reserva de puesto de trabajo, en cuyo caso, la movilidad funcional se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo encomienda de funciones inferiores, en cuyo caso mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas como consecuencia de la movilidad funcional.

La movilidad funcional para los trabajadores contratados bajo la modalidad de contrato por obra y servicio se limitará a las actividades derivadas de la obra y servicio que sirvan de causa para la contratación.

Artículo 32

Permutas

Las personas con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma empresa e idéntica categoría y escalafón podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que la empresa decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos trabajadores/as para su nuevo destino o cualquier otra circunstancia que la empresa pueda apreciar. De llevarse a cabo la permuta, los/as trabajadores/as aceptarán las modificaciones de salario a que pudiera dar lugar el cambio dentro del trabajo y renunciarán a toda indemnización por gastos de traslados.

Artículo 33

Redistribución y Traslados de Personal

En el caso de que la empresa, con arreglo a las necesidades de la organización y productividad, procediese a la redistribución del personal, se respetará el Grupo Profesional de éste y se le concederá el suficiente y racional tiempo de adaptación.

Dimarts, 9 de novembre de 2010

En el caso de cambiar de lugar de trabajo, las empresas abonarán a los trabajadores el mayor tiempo invertido, analizando individualmente las situaciones contempladas. Las empresas están obligadas a comunicar a los trabajadores el cambio de domicilio del centro de trabajo con una antelación mínima de 3 meses.

Cuando el cambio de lugar de trabajo suponga cambio temporal de residencia, y al objeto de que esta potestad de la empresa no repercuta en perjuicio del trabajador, la empresa deberá comunicarlo por escrito con el consiguiente preaviso, exponiendo las causas o motivos que justifiquen dicho desplazamiento, indicando en lo posible el tiempo que pueda durar el mismo, cumpliendo siempre lo establecido en el artículo 40.4 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, y posteriores disposiciones.

En caso de desacuerdo ambas partes se someterán a la mediación del Tribunal Laboral de Catalunya, sin perjuicio de poder ejercer las acciones legales que se crean oportunas.

Artículo 34

Modificación de las condiciones de trabajo

En los casos de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, según el artículo 41 del ET (jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración, sistema de trabajo y rendimiento y funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del ET), la empresa no implantará dichas medidas sin haber agotado un período de consultas de 30 días para las empresas en las que exista Comité de Empresa y 15 días para las empresas en las que existan Delegado/s de Personal, salvo existencia de un plazo legal superior.

En caso de desacuerdo ambas partes se someterán a la mediación del Tribunal Laboral de Catalunya, sin perjuicio de poder ejercer las acciones legales que se crean oportunas.

CAPÍTULO 6

PERMISOS, LICENCIAS, EXCEDENCIAS, INCAPACIDAD TEMPORAL Y MEJORAS SOCIALES

Artículo 35

Permisos

Permisos retribuidos

El/la trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
2. Tres días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario prescrito por el facultativo correspondiente, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

Se entiende por desplazamiento, el que se deba realizar fuera del ámbito provincial del lugar de residencia del trabajador.

3. Asimismo, se concederá un día de permiso retribuido por razón de boda de padres, hermanos o hijos, de uno u otro cónyuge.
4. Igualmente, las empresas concederán 16 horas de permiso retribuido para asuntos personales, a aquellos trabajadores que lo soliciten con una antelación mínima de 48 h. y siempre que su concesión no afecte a más del 10% del grupo profesional en un mismo día. Las peticiones serán atendidas por orden de solicitud, salvo casos de fuerza mayor acreditada. Dichas horas no podrán acumularse al inicio o a la finalización de las vacaciones.

Dimarts, 9 de novembre de 2010

5. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración o ausencia y a su compensación económica.
6. Un día por traslado del domicilio habitual.
7. Igualmente, se concederá el permiso por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, debidamente justificados, para la obtención de una diplomatura o licenciatura universitaria, o un ciclo formativo de grado superior, siempre que tenga un interés para la empresa, o que se acuerde por ambas partes.

Permisos Retribuidos relacionados con la Maternidad / Paternidad

8. Permiso por Exámenes Prenatales y Técnicas de Preparación al Parto

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

9. Permiso por Lactancia.

El permiso retribuido por lactancia hasta los nueve meses del hijo, podrá sustituirse a voluntad del trabajador/a:

Por la reducción de la jornada en los términos previstos legalmente, al inicio o al final de la misma.

Por acumulación de las mismas, disfrutando de 15 días laborables acumulables al periodo de permiso maternal, que se realizarán ininterrumpidamente y a continuación del mismo.

En el supuesto de parto múltiple, este se incrementará en 2 semanas por cada hijo a partir del segundo.

Ambas opciones podrán ser disfrutadas indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

En el supuesto que el trabajador/a opte por la acumulación de horas, deberá solicitarlo al menos con 15 días de antelación a la conclusión del periodo del permiso por maternidad.

10. Descanso por Maternidad a tiempo parcial.

Los períodos de permisos por maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, a que se refiere el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o, a opción del trabajador/a a tiempo parcial, siempre que la reducción de la jornada no sea inferior a la mitad de la misma, en los términos establecidos en el RD 1251/2001 de 16 de noviembre. Una vez optado por este régimen especial sólo podrá modificarse, debido a causas relacionadas con su salud o la del menor.

11. Permiso de Maternidad.-

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad del permiso o en su caso, de la parte no disfrutada por la madre. En el supuesto del fallecimiento del neonato, el periodo de suspensión no se verá reducido.

Las seis semanas inmediatamente posteriores al parto son de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida de las diez semanas restantes de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestación, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre.

Dimarts, 9 de novembre de 2010

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que por otra causa el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse a instancias de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a 7 días, el periodo de suspensión se ampliara en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

12. Permiso de Paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos (o lo que establezca la legislación vigente en cada momento) ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el art. 48.4 ET.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el art.48.4 ET sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerce este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento del hijo, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el art.48.4 ET., o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

En los casos de parejas del mismo sexo, este permiso se aplicará a uno de los cónyuges

13. Nacimiento hijos prematuros u hospitalizados postparto

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de este permiso corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Permisos no retribuidos.

Los trabajadores tendrán derecho a cinco días de permiso no retribuido al año. Dichos días no podrán adosarse al inicio y/o finalización de Vacaciones. Asimismo, tampoco podrá coincidir dicho permiso en dos trabajadores de la misma sección.

Parejas de hecho

Cada uno de los beneficios establecidos en el presente artículo para los cónyuges, les será de aplicación en la misma medida a las parejas de hecho legalmente constituidas.

Dimarts, 9 de novembre de 2010

Artículo 36

Excedencias

El trabajador tendrá derecho a situarse en las siguientes posibilidades de excedencias;

a) Excedencia voluntaria:

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia.

b) Excedencia para cuidado de hijos:

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

c) Excedencia para cuidado de familiares dependientes:

Tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Criterios aplicables en determinados supuestos de excedencia.

Las excedencias en los supuestos recogidos en los apartados anteriores b) y c), podrán disfrutarse de forma fraccionada constituyendo un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Asimismo en tales supuestos el periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a todos los efectos de antigüedad, como tiempo efectivamente trabajado.

En los supuestos contemplados en el párrafo anterior, el trabajador/ra tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año. Transcurrido dicho período la reserva quedará condicionada a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 37

Cobertura de bajas por maternidad, excedencias y reducción de la jornada

En los supuestos de permiso por maternidad, reducción de jornada, excedencia con reserva de puesto de trabajo y suspensión del contrato por riesgos durante el embarazo o la lactancia, si la empresa lo considera necesario, se cubrirán los puestos de trabajo mediante contratos de interinidad.

Artículo 38

Incapacidad temporal

Las empresas abonarán en caso de incapacidad temporal, derivada de accidente, hasta el cien por cien del salario real, a partir del mismo día del accidente con el tope máximo de las contingencias profesionales.

Durante el período de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, prescrito facultativamente, sea por accidente o enfermedad, se completará el cien por cien del salario real desde el primer día. Se entenderá comprendido en tal período el tiempo de espera seguido de hospitalización, así como el de recuperación, debiéndose acreditar tales extremos por los facultativos correspondientes.

Dimarts, 9 de novembre de 2010

En caso de baja por enfermedad sin hospitalización se cobrará la primera baja del año natural al cien por cien del salario real desde el primer día, con el tope máximo de la base de cotización de contingencias comunes. Las bajas sucesivas sin hospitalización, y dentro del mismo año natural, siempre que las mismas superen los 30 días de duración, se abonarán al 90 % del salario real a partir del día 31, sin retroactividad, con la base máxima de cotización de contingencias comunes.

A los efectos del presente artículo, el salario real estará constituido por la totalidad de las percepciones salariales en jornada ordinaria, obtenidas por el trabajador en los doce meses anteriores a la fecha en que se hubiere producido el hecho causante.

Artículo 39

Seguro colectivo acumulativo contra accidentes

Las empresas regidas por el presente convenio han de tener suscrita la póliza de seguros correspondiente que cubra los riesgos de muerte e incapacidad permanente parcial, total o absoluta, que puedan sobrevenir a su personal tanto en el ámbito laboral como en el extraprofesional, de conformidad con las condiciones generales del seguro actualmente en vigor. El capital asegurado ha de ser 24.250 euros

Las empresas están obligadas a facilitar, en el transcurso del primer trimestre del año, una copia de la póliza del seguro a los trabajadores/as.

La póliza ha de cubrir la zona portuaria.

En el supuesto de muerte, los beneficiarios/as han de ser los familiares que el trabajador haya designado, o si no se han designado, los sucesores correspondientes, de conformidad con las normas vigentes sobre la materia.

CAPÍTULO 7

CONCILIACION VIDA FAMILIAR, IGUALDAD Y GÉNERO

Artículo 40

Adaptación de la jornada laboral por motivos personales o familiares

Los trabajadores que tengan a su cuidado directo algún menor de 8 años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, debidamente acreditada y que no desempeñe actividad retribuida, podrán flexibilizar hasta 1 hora de su horario habitual de entrada y salida al trabajo, como alternativa a la reducción de jornada. La recuperación de la misma deberá realizarse durante el mismo día.

Artículo 41

Reducción de Jornada cuidado menor o discapacitado

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años, o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, debidamente acreditada, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos un 1/8 de la jornada y un máximo de la mitad de la duración de aquella, permitiendo que ésta se desarrolle incluso fuera de su horario habitual, siempre dentro de los horarios de su área funcional.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Dimarts, 9 de novembre de 2010

Artículo 42

Acoso Sexual

La dirección de las empresas y los representantes de los trabajadores velarán por el cumplimiento del máximo respeto a la dignidad debida al trabajador/a, tratando de evitar y persiguiendo las situaciones de acoso sexual, vejaciones de cualquier tipo y cualquier otra conducta vulneradora de los derechos fundamentales protegidos por la Constitución y el resto del Ordenamiento Jurídico. Dichas conductas serán sancionadas con arreglo a lo previsto en el Art. 51, en función de la gravedad del hecho.

Artículo 43

Violencia de Género

La empresa tendrá especial cuidado, siempre bajo total confidencialidad, de aplicar, a petición de los trabajadores/as que lo sufran, los derechos recogidos en La ley Orgánica 1/2004, sobre Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y donde se reconocen los siguientes derechos a los trabajadores/as víctimas de violencia de género, los cuales se reseñan a continuación a modo orientativo:

Reducción de jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Cambio de centro de trabajo

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este período, la trabajador/a podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso decaerá la mencionada obligación de reserva.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajador/a que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. Dicha suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Extinción voluntaria del contrato de trabajo con derecho a desempleo

El contrato de trabajo se extinguirá por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Reconocimiento de causa justificada a las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por situaciones físicas o psicológicas, acreditadas por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Artículo 44

No Discriminación

Serán nulos los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad, en materia de retribuciones, jornada, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus

Dimarts, 9 de novembre de 2010

acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Artículo 45

Elaboración y Aplicación de los Planes de Igualdad

Las representaciones tanto sindicales como empresariales, están interesadas en desarrollar medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas.

Ello supone un esfuerzo dirigido a corregir las situaciones de desigualdad que de hecho puedan darse por cualquier causa y en particular por razón de género. El punto de partida será tanto el ordenamiento jurídico en su conjunto como las orientaciones de claro carácter no discriminatorio que en el presente convenio se establecen, como medidas de acción positiva.

Por lo expuesto anteriormente y en la medida en que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que en la forma que a continuación se detalla, deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores:

En el caso de las empresas de más de doscientos trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá ser objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral con el alcance y contenido establecido en el Capítulo III del Título IV de la Ley de Igualdad.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijan en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Para la correcta elaboración e implantación de los Planes de Igualdad en el seno de las empresas se fijan los siguientes objetivos:

- a) Reforzar el papel de las empresas en su compromiso y avance en el desarrollo de políticas de igualdad.
- b) Fomentar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.
- c) En base a las conclusiones obtenidas, se examinará (solicitando, si procede, la ayuda y colaboración de los organismos institucionales pertinentes) un plan de colaboración concreto, así como la posibilidad de elaborar un código de buenas prácticas cuya finalidad sea evitar discriminaciones y favorecer la igualdad de oportunidades.
- d) El resultado de la puesta en común de estos informes y sus conclusiones, constituirá en el ámbito que corresponde, la memoria anual sobre igualdad de oportunidades.

45.1. Método de Trabajo

Como metodología de trabajo en la negociación de estos planes de igualdad, se iniciará una fase de diagnóstico y evaluación de la igualdad existente con motivo de género, estableciendo la necesidad a recibir de la empresa, de forma previa al diagnóstico, información objetiva en clave de género, en relación a todas las cuestiones que serán objeto de

Dimarts, 9 de novembre de 2010

negociación, tanto para la negociación de los planes de igualdad, como para evaluar la aplicación de las medidas de igualdad.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Se establecerá previo diagnóstico, los objetivos del plan de igualdad o en su defecto de las medidas de igualdad. Objetivos cuantificados y evaluables, cuando sea posible; y objetivos en los diversos campos relacionados con la cuestión de género.

La Comisión de Igualdad tendrá carácter paritario, con independencia del número que aporte cada parte a la reunión. Por parte de la representación social sus componentes se elegirán de entre los miembros del Comité de Empresa, en el número que se pacte y en ausencia de pacto podrán componerla parcial o totalmente el comité de empresa, no superando en número los cinco miembros. La Comisión de Igualdad velará por el buen funcionamiento y seguimiento de los planes de igualdad y acciones que se deriven del mismo.

Se establece que los planes de igualdad, e incluso las medidas de igualdad, tengan una evaluación periódica en la empresa con carácter semestral y, en todo caso, siempre que los movimientos en la organización del trabajo y/o contratación y personal lo hagan necesario.

45.2- Criterios de elaboración del Plan de Igualdad

Los criterios de elaboración del Plan de Igualdad deberán contemplar el establecimiento de criterios de acción positiva respecto de los grupos profesionales y ocupaciones en que la mujer o el hombre esté subrepresentado/a, en los diversos momentos de la relación laboral: selección y contratación formación profesional, promoción profesional y cambios de grupo o cobertura de vacantes, ajustes de plantilla, garantizando siempre la exigencia de perfiles profesionales neutros y que no exista ningún tipo de discriminación en relación a la situación de las personas.

El Análisis de los sistemas de clasificación profesional y sistemas retributivos, al objeto de corregir posibles discriminaciones.

Que en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, se garantice que tanto la evaluación como el propio Plan, tomen en consideración la dimensión de género. Estableciéndose como métodos recomendados para la evaluación de riesgos psico-sociales, los común y convencionalmente adoptados, siempre que incluyan en su metodología la dimensión de género.

La mejora de los sistemas de flexibilidad del tiempo de trabajo, con el objeto de aumentar las garantías y seguridad para las personas, y la capacidad de autogestión del tiempo de trabajo. Teniéndose en consideración siempre que sea posible las situaciones personales diversas, por ejemplo, dependencia sobrevenida (separación con tutela), tener personas y/o menores a cargo, para asistencia a formación. Incorporando de forma previa a los cambios obligatorios, el establecimiento de sistemas de voluntariedad y permuta.

La necesidad de Conciliar la vida laboral y personal.

La necesidad de difundir y mejorar la Ley de violencia de género.

La implantación o mejora de los procedimientos de protección respecto del acoso sexual o acoso en razón de género. Fortaleciendo, especialmente, los aspectos de prevención, los procedimientos ágiles y discretos para la protección de la víctima, y las garantías del puesto de trabajo.

Análisis de las posibles razones de género cuando en circunstancias diversas, se detecte la pérdida de empleo de la mujer. Estableciéndose criterios y atención personalizada para la protección del empleo de la mujer.

Dimarts, 9 de novembre de 2010

CAPÍTULO 8

EXTINCIÓN DEL CONTRATO

Artículo 46

Preaviso por dimisión del trabajador

El trabajador que cause baja voluntariamente en la empresa deberá avisar con 15 días de anticipación. Si el trabajador incumpliese este requisito, el empresario tendrá derecho a descontarle de la liquidación a percibir, el salario correspondiente a los días no preavisados.

Artículo 47

Finiquito/liquidación de salarios

El finiquito y liquidación de los salarios y otros emolumentos de la empresa al trabajador se harán efectivos el último día del cese.

En cualquier caso el trabajador tendrá derecho a que se le entregue una nota detallada de la liquidación con la antelación suficiente.

CAPÍTULO 8

DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES

Artículo 48

Derechos y garantías de la Representación Legal de los trabajadores

Asambleas.-

Los trabajadores podrán reunirse en Asamblea fuera de las horas de trabajo y en los locales de la empresa, a petición de los Representantes de los Trabajadores o Centrales Sindicales más representativas del Sector, previa autorización de la empresa, que deberá conceder, cuando se haya avisado con el tiempo suficiente y no exista impedimento grave.

- 1) Las empresas permitirán en toda su amplitud las tareas de afiliación, propaganda e información sindicales, con tal de que éstas no alteren el proceso de trabajo en circunstancias normales. Se mantendrán los derechos sindicales actualmente vigentes a la firma del Convenio.
- 2) Crédito Horario.- Los miembros del Comité de Empresa o delegados de personal dispondrán de un crédito horario mensual retribuido para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:
 - Centro de trabajo de hasta 30 trabajadores: 25 horas
 - Centro de trabajo de 31 a 100 trabajadores: 35 horas
 - Centro de trabajo de más de 100 trabajadores: 40 horas

En los Comités de Empresa y Delegados de Personal, siempre que se elabore una norma de acumulación de horas sindicales, (de la que se entregará copia a la empresa) las horas sindicales podrán ser acumuladas sin tope, incluso anualmente. Dicha norma de acumulación deberá contemplar, entre otros, sistemas por los que no se produzcan acumulaciones que superen el total de horas previstas en el Convenio.

- 3) Cobro de cuota sindical.

Las Empresas estarán obligadas al descuento de la cuota sindical por nómina, siempre que el trabajador afectado lo solicite por escrito. Los trabajadores que deseen que su afiliación a un Sindicato conste a su empresario, a efectos de lo dispuesto en el último párrafo del apartado 1 del art. 55 del Estatuto de los Trabajadores, deberán notificárselo por escrito, teniendo aquél obligación de acusar recibo de la comunicación.

Dimarts, 9 de novembre de 2010

4) Secciones Sindicales.

Se reconocen las Secciones Sindicales de Empresa. En las de más de 200 trabajadores, los Sindicatos que tengan presencia en el Comité de Empresa y además una representación superior al 10% del Sector tendrán derecho a un delegado sindical con las mismas condiciones y derechos que la LOLS establece para las empresas de más de 250 trabajadores.

5) Artículo 67 del ET.

Conforme al Art. 67 del Estatuto de los Trabajadores, la disminución de plantilla significativa o que implique situarse por debajo de los límites que determinan el número de representantes en la Empresa, podrá dar lugar por acuerdo a la reducción correspondiente.

La fijación de la disminución significativa de plantilla se efectuará de común acuerdo con la representación legal de los trabajadores en la Empresa, los que determinarán con arreglo a sus criterios quienes deberán quedar afectados por la reducción.

6) Local y Material Sindical.

Se dotará, previo acuerdo con la Empresa, y en aquellos centros de 200 o más trabajadores, del siguiente material:

- Un local adecuado, siempre que sea posible.
- Material fungible de oficina razonablemente necesario.
- Línea telefónica con acceso a Internet.
- Equipo informático básico.
- Mobiliario de oficina, cubriendo las necesidades mínimas necesarias (mesas, sillas, armarios, archivadores).

7) Uso sindical de las nuevas tecnologías.

La representación legal de los trabajadores y/o sindical, tendrá derecho a utilizar el correo electrónico de su terminal, para el intercambio de información con su sindicato y sus representados. Asimismo podrán consultar las páginas en internet que tengan una relación directa con el cargo representativo que ostentan.

En los supuestos antedichos, se garantizará el uso adecuado, no colapsando líneas, no enviando mensajes con anexos de gran volumen, no perturbando el normal funcionamiento de la red de la empresa, no realizando envíos sin relación con la actividad sindical, o cualquier otra circunstancia análoga.

8) Criterios constitución Comités Intercentros.

En el ámbito del convenio, en aquellas empresas que tengan más de un centro de trabajo en la misma Provincia, se podrá constituir, a propuesta del Comité de Empresa y de acuerdo con la empresa, un Comité Intercentros respetando la proporcionalidad de la representación Sindical de los diferentes centros y garantizando un mínimo de un representante por centro.

9) Derechos y garantías de los representantes.

Los representantes legales de los trabajadores serán informados por la Dirección de la empresa y disfrutarán de todas las garantías, según lo establecido en cada momento por la legislación vigente.

10) Canon de negociación del Convenio Colectivo.

Se fija en 40 EUR el Canon, al que se refiere el artículo 11 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en concepto de gastos de negociación del Convenio Colectivo de los Sindicatos componentes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial.

Los trabajadores que deseen que se descuente dicho canon deberán manifestarlo por escrito antes de que transcurran 30 días desde la fecha de publicación del Convenio en el DOGC. A tal fin, las empresas facilitarán a cada trabajador, con el conocimiento de la representación sindical, el correspondiente formulario.

Dimarts, 9 de novembre de 2010

Las empresas deberán descontar de la nómina, el importe de dicho canon, en la cantidad que corresponda, teniendo en cuenta la representatividad en el sector, e ingresarlo en la cuenta bancaria que, a tal efecto, indiquen los sindicatos miembros de la Mesa Negociadora del presente convenio.

Dicha representatividad se comunicará por parte sindical a cada empresa.

CAPÍTULO 9

SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS. TRIBUNAL LABORAL DE CATALUNYA.

Artículo 49

Solución Extrajudicial de Conflictos. Tribunal Laboral de Catalunya

Las partes firmantes del presente Convenio, en representación de los trabajadores y empresas comprendidas en el ámbito personal del mismo, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de Conciliación y Mediación del Tribunal Laboral de Catalunya 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:

Conciliación, a través de las Delegaciones Territoriales del Tribunal Laboral de Catalunya, en cualquiera de los conflictos previstos anteriormente.

Mediación, ante la Comisión de Mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.

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

CAPÍTULO 10

USO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN.

Artículo 50

Uso de tecnologías de la Información y la Comunicación

Los medios electrónicos e informáticos son instrumentos que la empresa pone a disposición de los trabajadores para el desarrollo de sus funciones en el puesto de trabajo.

Debe conjugarse el legítimo derecho del empresario de controlar el uso adecuado y razonable de los instrumentos y medios técnicos que pone a disposición del trabajador para realizar su actividad profesional, con el derecho a la intimidad del trabajador. En el caso de que se produzcan incidencias se garantizará la asistencia de la representación legal de los trabajadores.

El uso indebido de estos medios supone un incumplimiento de los deberes de los trabajadores, que podrá comportar una sanción conforme a lo establecido en el régimen disciplinario del presente convenio.

CAPÍTULO 11

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 51

Faltas

Las faltas disciplinarias de los trabajadores/as, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, reguladas por este convenio, se clasificarán en: leves, graves y muy graves, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención.

Dimarts, 9 de novembre de 2010

No se considerará injustificada la ausencia al trabajo por privación de libertad del trabajador si éste fuera posteriormente absuelto de los cargos que hubieran dado lugar a su detención.

1. Serán faltas leves, las siguientes:

- a. La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
- b. Hasta tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de un mes.
- c. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- d. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
- e. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.
- f. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- g. La negligencia, deficiencia o retrasos injustificados en la ejecución de cualquier trabajo.
- h. La falta de aseo y limpieza personales.
- i. La embriaguez ocasional.

2. Serán faltas graves, las siguientes:

- a. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
- b. La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador/a.
- c. Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.
- d. Faltar un día al trabajo sin causa justificada.
- e. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
- f. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta de control o cualquier otro sistema organizativo del control de presencia implantado en la empresa.
- g. La desconsideración con el público en el ejercicio de su trabajo.
- h. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad y salud laboral establecidas, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores. Cuando tal conducta constituya imprudencia temeraria o el riesgo derivado de la misma sea grave e inminente, la falta será muy grave.
- i. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material, mercancías u objetos de los usuarios depositados o en régimen de tráfico o documentos de los servicios.
- j. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de carácter privado de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo.
- k. El uso indebido para fines ajenos a la actividad laboral, de medios electrónicos e informáticos que la empresa pone a disposición del trabajador, así como la utilización e instalación, no autorizada, de hardware o software que no sea propiedad de la compañía, cuando ambas actuaciones sean susceptibles de causar perjuicios graves a la entidad.

Dimarts, 9 de novembre de 2010

- l. El incumplimiento de las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal.
 - m. Dedicarse a juegos o distracciones dentro de la jornada de trabajo, ajenos a la actividad laboral.
 - n. El abuso de autoridad en el ejercicio de sus funciones.
 - o. La obstrucción del ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
 - p. La negligencia, deficiencia o retrasos injustificados en la ejecución de cualquier trabajo, cuando causen un perjuicio grave a la empresa.
 - q. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
3. Serán faltas muy graves, las siguientes:
- a. Más de cinco faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
 - b. Las faltas injustificadas al trabajo durante dos días al mes.
 - c. El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si esto fuera causa de accidente.
 - d. La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio.
 - e. El acoso sexual.
 - f. Violar el secreto de la correspondencia o documentos propios de la empresa.
 - g. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, así como el incumplimiento de las órdenes que reciba el trabajador del empresario, encargado, o técnico de prevención, derivadas de la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo, cuando de las mismas se deriven riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o trabajadores.
 - h. Dedicarse a trabajos de la misma actividad de la empresa que impliquen competencia a la misma, salvo autorización.
 - i. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
 - j. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
 - k. Los tratos vejatorios de palabra u obra, los de falta grave de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad y las graves ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier persona de la empresa.
 - l. La sustracción de mercancías u objetos ajenos.
 - m. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
 - n. La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas durante el trabajo, siempre que fuese habitual, si repercuten negativamente en el trabajo.
 - o. El uso indebido para fines ajenos a la actividad laboral, de medios electrónicos e informáticos que la empresa pone a disposición del trabajador, siempre y cuando exista reiteración o se deriven perjuicios para la empresa, o supongan acoso sexual, acoso moral o xenofobia.

Dimarts, 9 de novembre de 2010

- p. El incumplimiento de las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal, siempre que cause perjuicios graves a la empresa.
- q. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que haya sido objeto de sanción.

Artículo 52

Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse en función de la clasificación de las faltas serán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de un día.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses. Despido.

En cualquier caso, las empresas estarán obligadas a comunicar a los Representantes de los Trabajadores los hechos a imputar y la calificación previa de la sanción a imponer a un trabajador con la antelación suficiente, que será, como mínimo, de tres días laborables para las faltas muy graves, graves y leves, a fin de estudiar conjuntamente los hechos integrantes de la falta que se le imputa. Este trámite no será necesario en la amonestación verbal. En caso de no llegar a un acuerdo entre empresa y Representantes de los Trabajadores, las partes harán uso de las facultades que por ley se les reconoce.

Siempre que se trate de faltas muy graves relacionadas con el acoso en cualquiera de sus vertientes, la empresa podrá adoptar la suspensión de empleo y sueldo como medida previa y cautelar, por el tiempo estrictamente necesario para el esclarecimiento de los hechos, con el límite de un mes, sin perjuicio de la sanción que deba imponerse.

Esta suspensión será comunicada a los Representantes de los Trabajadores.

De ser revocada la sanción por la jurisdicción competente, la empresa se verá obligada al abono de los salarios correspondientes a la suspensión cautelar de empleo y sueldo acordado.

Podrá acordarse esta suspensión en otros supuestos, con la conformidad de la Representación Legal de los Trabajadores.

CAPÍTULO 12

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 53

Seguridad y Salud en el Trabajo

Las partes firmantes del presente convenio colectivo, para certificar su firme compromiso de colaboración y mejora con respecto a la seguridad y salud en el trabajo, observarán los criterios y contenidos mínimos en prevención de riesgos laborales suscritos por las distintas organizaciones empresariales y sindicales.

1. Política Preventiva

- a. Las empresas del sector, a partir del plan de prevención, se comprometen a integrar la prevención de riesgos laborales en el conjunto de sus actividades y disposiciones, tanto en los procesos técnicos de organización del trabajo como en todos los niveles de la línea jerárquica de la empresa. El plan de prevención será conocido por todos los trabajadores/as de las empresas.
- b. Como principio general se adoptarán las medidas que antepongan la protección colectiva a la individual y se vigilará el correcto cumplimiento de las medidas de prevención adoptadas.
- c. Los objetivos de la prevención en la empresa deberán tener fiel reflejo en la dotación de los recursos y responsables que permitan la materialización de los mismos.

Dimarts, 9 de novembre de 2010

- d. En aquellas empresas que por el número de trabajadores no corresponda legalmente la constitución de un Comité de Seguridad y Salud se considera conveniente la creación de una Comisión de trabajo y prevención integrada por el/los delegados/as de personal y una representación empresarial para atender y abordar los temas de seguridad y salud en el trabajo.

2. Vigilancia de la salud.

- a. La vigilancia de la salud se regirá por los principios de pertinencia, proporcionalidad y con finalidad estrictamente preventiva. El conjunto de pruebas que hayan de realizarse seguirán el protocolo médico correspondiente. Para ello, se informará anualmente al CSS, mediante documento de carácter epidemiológico, de los resultados de la vigilancia de la salud. Los criterios epidemiológicos que como mínimo deberán incluirse serán el de puestos de trabajo, edad y género, respetando, en cualquier caso, la confidencialidad de datos de los trabajadores/as.
- b. Los trabajadores/as, antes de someterse a la vigilancia de la salud, han de ser informados de los objetivos y los contenidos de esta, así como requerírseles el consentimiento informado. Se procederá a entregar copia de los resultados de los exámenes de salud particulares a los trabajadores/as que se hayan sometido a los mismos.
- c. La Dirección de la empresa controlará que el Servicio de Prevención realice los exámenes de salud pertinentes, de cuyo resultado se entregará copia a cada trabajador/a. A aquellos trabajadores/as que realicen tareas de manipulación de productos tóxicos se les realizarán periódicamente el seguimiento de su estado de salud en función de lo que marque en cada momento la legislación vigente. Al resto de trabajadores/as del sector, en especial a los que realicen sus tareas con pantallas de visualización de datos, se les practicarán como mínimo con carácter anual.
- d. Cuando, como resultado de los exámenes de salud derivados de la vigilancia de la salud con relación a la aptitud del trabajador para la ejecución de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo, el trabajador/a sea informado como "no apto" para su trabajo habitual se valorará, en el seno del CSS o comisión de trabajo y prevención correspondiente, la posibilidad del cambio de puesto de trabajo.

3. Formación en Prevención.

Para fomentar la cultura preventiva en las empresas del sector se considera importante la formación en materia de prevención de riesgos laborales para los trabajadores/as y para los mandos. Por ello, las partes establecen como referencia mínima en formación preventiva del sector los siguientes temas:

- a. Conocimientos básicos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- b. Riesgos y medidas preventivas adoptadas por la empresa con relación a las condiciones higiénicas de los espacios de oficinas. En concreto, de la temperatura, la calidad y renovación del aire, la iluminación y la humedad y las corrientes electrostáticas.
- c. Riesgos y medidas preventivas adoptadas con relación a las sustancias tóxicas, polvo y ruido, si estos existen en el centro de trabajo.
- d. Riesgos y medidas preventivas adoptadas con relación a las carretillas elevadoras y demás herramientas y maquinaria de trabajo, si estos existen en el centro de trabajo.
- e. Plan de emergencia, evacuación y primeros auxilios del centro de trabajo.

La formación en materia de prevención se dará siempre dentro de la jornada laboral y no supondrá coste alguno para los Trabajadores/as.

4. Coordinación empresarial

- a. En el seno del CSS o comisión de seguridad y salud correspondiente se coordinará el desarrollo, concreción y puesta en marcha de los mecanismos de coordinación preventiva. Los medios de coordinación habrán de contener como mínimo la información a los trabajadores/as, delegados/as, contratos y subcontratas de obras y servicios, así como unas medidas de cooperación que faciliten la participación de todos los agentes implicados. Es decir, empresas, representantes de los trabajadores/as y servicios de prevención.

Dimarts, 9 de novembre de 2010

- b. Los Delegados/as de Prevención de empresas que desarrollen su trabajo en un mismo centro podrán incorporarse, si lo solicitan, al CSS de la empresa principal para los temas que les atañen. La participación será con voz, pero sin voto, mientras dure el desarrollo simultáneo de actividades que puedan comportar riesgos de carácter conjunto. Asimismo, al inicio de una actividad nueva que conlleve nuevos riesgos se celebrará una reunión inicial conjunta de coordinación con asistencia de representantes de empresarios y trabajadores/as de dichas empresas así como las reuniones periódicas que las partes consideren necesarias.

5. Protección a trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos

- a. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de riesgos y, en función de estas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.
- b. Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

6. Protección a la maternidad

- a. Cuando una trabajadora notifique a la empresa encontrarse en estado de gestación, ésta procederá a tomar las medidas oportunas de protección a la trabajadora.
- b. Cuando las condiciones de trabajo, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad durante el embarazo o la lactancia y no sea posible la adaptación del puesto de trabajo, se valorará en el seno de la Comisión de Trabajo de Prevención, o en el Comité de Seguridad y Salud, la posibilidad de un cambio de puesto de trabajo. En este caso, se deberá asegurar el mismo salario y la incorporación al puesto de trabajo habitual, cuando la trabajadora se reincorpore después del parto o periodo de lactancia.
- c. En el supuesto de no ser posible la adaptación y/o reubicación, el servicio de prevención entregará a la trabajadora, en el plazo de 15 días contados desde el momento de la comunicación de la trabajadora de su estado de gestación, el correspondiente informe a dirigir a la Mutua que pueda dar lugar al acogimiento a la prestación de riesgo por embarazo recogida en la ley de igualdad.

7. Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Siendo el cuidado de la salud un beneficio de interés común para todas las partes implicadas se acuerda:

- a. Que correspondiendo a la empresa la elección de la Mutua de Accidentes de trabajo y Enfermedades Profesionales, ésta informará documentalmente, previo a la elección y/o renovación de la asociación, a los representantes de los trabajadores/as sobre la oferta de servicios derivados de la asociación.
- b. Las partes consideran conveniente que, para la verificación del estado de enfermedad de los trabajadores/as, las mutuas valoren especialmente el contexto y los antecedentes de cada situación concreta.

8. Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos

- c. Corresponde a cada trabajador 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.

Dimarts, 9 de novembre de 2010

- d. Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:
- Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
 - Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
 - No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
 - Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
 - Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
 - Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO 13

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 54

Clasificación Profesional

Se entiende por sistema de clasificación profesional el procedimiento de encuadramiento profesional de los trabajadores por medio del cual se procede a agrupar un conjunto de funciones o tareas en las que se desglosan las actividades de servicios de los trabajadores de una empresa.

El personal que presta sus servicios en los ámbitos de aplicación del presente Convenio será clasificado con arreglo a las actividades profesionales pactadas, y encuadrado en las definiciones de los grupos profesionales y en los niveles salariales que se establecen en el Anexo I. Igualmente dada la distinta procedencia contractual, se plantean con carácter excepcional aquellas funciones o tareas profesionales a extinguir procedentes de otras unidades de negociación.

1. Estructura Profesional: La estructura profesional de grupos y niveles salariales, es el resultado de adaptar las previsiones contenidas en el artículo 22.1 del Estatuto de los Trabajadores a un sistema clasificatorio adecuado a las necesidades del sector.

Se entiende por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiéndose incluir distintas funciones o especialidades profesionales equivalentes.

Las funciones de todos los grupos descritos podrán ser realizadas indistintamente por personas del género masculino o femenino sin ningún tipo de discriminación por cuestión de género, ni por razón de edad, origen, estado civil, raza, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a un sindicato, etc.

Por razones de estructura u organización de la empresa, las diferentes áreas de trabajo (administrativas, tráfico, aduanas, logística, etc.), serán dirigidas por un Jefe del Grupo 6 o por un Director del Grupo 7.

Dimarts, 9 de novembre de 2010

1. Multifuncionalidad o polivalencia funcional: Tendrá la consideración de multifuncionalidad o polivalencia funcional la realización de tareas o funciones propias de dos o más grupos o niveles de manera simultánea estándose a lo establecido en el Art. 31 sobre movilidad funcional del presente convenio.

3. Grupos profesionales:

Grupo Profesional 1

a. Criterios generales: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas que se realizan de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos simples, ajustándose a instrucciones concretas claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y que requieren normalmente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.

Asimismo, estarán incluidos en este grupo profesional, aquellos trabajadores y trabajadoras, que con un periodo corto de adaptación desarrollan tareas o funciones básicas, simples y rutinarias con la formación e instrucción correspondiente.

b. Formación: Ciclo elemental de grado medio o similar con o sin certificado de escolaridad, o ESO.

c. Están adscritas a este grupo profesional aquellas personas cuyas actividades y funciones, por analogía, son equiparables a las siguientes: Personal de limpieza, y con carácter exclusivamente formativo, los Aspirantes por cualificar de primer y segundo semestre y las que se asimilan a las del Convenio de Transporte de Mercancías por Carretera y Logística de la Provincia de Barcelona (Tabla de asimilación Anexo III).

d. Definición de las ocupaciones que constituyen el Grupo:

a. Grupo 1A.- Personal de limpieza: Es el personal encargado de la limpieza de las oficinas, locales, etc. de la empresa, sin distinción de sexos. Su retribución podrá percibirse por jornada completa de ocho horas o por horas trabajadas. No estará incluido en este Convenio el personal de las empresas de limpieza contratadas al efecto.

b. Grupo 1B.- Aspirante A: Es el trabajador que, careciendo de experiencia y preparación específica en el sector, y que no disponga de estudios universitarios o de Formación Profesional de Ciclo Superior, se incorpora laboralmente en las empresas desempeñando tareas básicas y elementales durante un período máximo de 6 meses.

c. Grupo 1C.- Aspirante B: Es el trabajador que, reuniendo los requisitos y condiciones establecidas en el punto anterior, ha realizado ya su primer semestre de experiencia y formación y, como continuación y desarrollo de la misma, pasa a desarrollar su segundo semestre laboral.

d. Común a los grupos 1B y 1C, aspirantes.- La duración máxima del contrato de aspirante A será de 6 meses y la del Aspirante B de seis meses, por lo que la duración máxima total del contrato de aspirante será de 12 meses,

El número máximo de aspirantes que las empresas pueden contratar en relación con el volumen global de la plantilla, se ajustará al siguiente escalado máximo:

- Empresas de hasta 15 trabajadores: 1 aspirante

- Empresas de 16 a 45 trabajadores: 2 aspirantes

- Empresa de 46 a 75 trabajadores: 3 aspirantes

- Empresas a partir de 76 trabajadores: como máximo el 5% de aspirantes en relación con el volumen global de la plantilla, con un máximo de 10 aspirantes.

Transcurrido dicho período máximo de doce meses el trabajador aspirante pasará de forma automática al grupo 3.

El trabajador dispondrá de 20 horas mensuales de formación teórico-práctica dentro de su jornada laboral para mejorar su formación teórica.

Dimarts, 9 de novembre de 2010

La empresa que extinga el contrato a un aspirante a partir del primer semestre de relación laboral, no podrá contratar a igual número de nuevos aspirantes que contratos extinguidos durante el período de 12 meses, a contar desde la fecha de dicha/s extinción/es,

Grupo Profesional 2

- a) Criterios generales. Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas que exigen conocimientos profesionales de carácter elemental, un período breve de adaptación y aptitudes prácticas y requieren, bajo instrucciones precisas, una responsabilidad limitada por una supervisión directa y sistemática, sin perjuicio de que en la ejecución de aquéllos puedan ser ayudados por otros trabajadores de igual o inferior grupo profesional.
- b) Formación. Titulación: ESO o equivalente complementada con experiencia en el puesto de trabajo.
- c) Están adscritas a este grupo profesional aquellas personas cuyas actividades y funciones, por analogía, son equiparables a las siguientes: Telefonista / recepcionista, Mozo, mensajero, Portero/Vigilante/Ordenanza, Cobrador.
- d) Definición de las ocupaciones que constituyen el Grupo:

a. Grupo 2A.-

Cobrador: Su misión es la de realizar cobros y pagos y demás trámites relacionados con los mismos que deban efectuarse fuera de la oficina, y otras tareas administrativas sencillas en las oficinas que no sean asimilables a las funciones del auxiliar.

Mensajero: Son los encargados con vehículo propio o de la empresa de entregar y recoger cualquier tipo de documentación y pequeños paquetes. La empresa se hará cargo del mantenimiento, seguro, combustible, reparaciones, etc. del vehículo. Asimismo realizará tareas administrativas sencillas en las oficinas que no sean asimilables a las funciones del auxiliar. No estará incluido en este convenio el personal de las empresas de mensajería contratadas al efecto.

Portero/Vigilante: El trabajador que, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida los accesos de oficinas, locales, muelles y el resto de dependencias de la empresa, realizando funciones de custodia y vigilancia. No estará incluido en este convenio el personal de las empresas de vigilancia contratadas al efecto.

b. Grupo 2B.-

Mozo: Es el que, a las órdenes del encargado, si lo hubiere, efectúa la carga y descarga del material, mercancías o pertrechos, dentro y fuera de los almacenes, limpieza de aparatos, instrumental, flejar, plastificar, enfardar, precintar o embalar, con sus operaciones preparatorias y con las complementarias de pesaje, cribado, barrido, extracción de muestras, apertura y cierre de cajas, colocación de enjaretados y toldos de apile, y reparto de mercancías y similares, atención y pequeñas reparaciones de los elementos de protección tales como enjaretados, palets, cosido de sacos, toldos, etc. En general todas las tareas elementales de apoyo y auxilio a las que realice el personal cualificado.

Asimismo, realizará la limpieza de los almacenes, si así se le requiere, cuando no tenga trabajo en su actividad principal

Telefonista/Recepcionista: Es el empleado/da encargado del manejo de la central telefónica o de cualquier otro sistema de comunicación de la empresa, atendiendo en primera instancia e informando adecuadamente a las personas que demanden la atención de la empresa y canalizando, cuando proceda, a clientes y visitantes a las distintas instancias departamentales de la misma. Siempre que su actividad principal de telefonista/recepcionista lo permita, se le pueden asignar asimismo, tareas de naturaleza administrativa y/o de control y recepción en las oficinas que no sean asimilables a las funciones del auxiliar.

Grupo Profesional 3

- a) Criterios generales. Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan tareas específicas o auxiliares que, aun cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por las indicaciones de sus superiores, sin perjuicio de que en la ejecución de aquéllos puedan ser ayudados por otros trabajadores de igual o inferior grupo profesional.

Dimarts, 9 de novembre de 2010

- b) Formació. Titulació: ESO o equivalente; y específica para los conductores. En ambos casos, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo y/o formación específica en el puesto de trabajo (F. Continua o F. Ocupacional).
- c) Están adscritas a este grupo profesional aquellas personas cuyas actividades y funciones, por analogía, son equiparables a las siguientes: Auxiliar administrativo, o de ventas, o de tráfico, o de aduanas, o de logística, Conductor de vehículos ligeros hasta 3.500 Kg. y Conductor de carretilla elevadora.
- d) Definición de las ocupaciones que constituyen el Grupo:
 - a. Grupo 3A.-

Auxiliar (Tráfico/Aduanas/Venta/Logística/Administración): Es el empleado, que bajo indicaciones de sus superiores, se dedica, en las instalaciones de la empresa o fuera de ellas, a tareas que no revistan complejidad, de Tráfico Aduanas, Venta, Logística o Administración. Además, en Logística controlará y manipulará las cargas y descargas de mercancías.

- b. Grupo 3B.-

Conductor-Repartidor de Vehículos ligeros (hasta 3500 Kg): Es el empleado que, aun estando en posesión del carnet de conducir de clase superior, se contrata para conducir vehículos ligeros. Ha de actuar con la diligencia exigible para la seguridad del vehículo y de las mercancías, correspondiéndole la realización de las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, mantenimiento, conservación y acondicionamiento del vehículo y protección de éste y de la carga, teniendo obligación de colaborar en cargar y descargar su vehículo, y de recoger y repartir o entregar la mercancía, colaborará con el personal de la empresa destinado a estas funciones. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir sus recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

Conductor de carretilla elevadora: Es el empleado de almacén que, estando en posesión del carnet que le habilita para ello, manipulará las palas cargadoras, carretillas elevadoras y demás elementos mecánicos propiedad de la empresa. Asimismo realizará la manipulación manual de las tareas de carga y descarga que se precisen.

Grupo Profesional 4

- a) Criterios generales. Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan tareas de una especialidad técnica que requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y, habitualmente, una cierta autonomía e iniciativa dentro de sus funciones, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores. Su ejercicio puede conllevar la supervisión de tareas que desarrollan trabajadores de grupos o niveles inferiores.
- b) Formación. Titulación: Bachillerato o estudios técnicos de grado medio de formación profesional específica; y específica para los conductores. En ambos casos, complementada con una experiencia dilatada en el sector o en su área profesional.
- c) Están adscritas a este grupo profesional aquellas personas cuyas actividades y funciones, por analogía, son equiparables a las siguientes: Oficial administrativo, de tráfico, de aduanas, de logística, de ventas, conductor de vehículo de más de 3.500 Kg. y capataz.
- d) Definición de las ocupaciones que constituyen el Grupo:

Oficial en (Tráfico/Aduanas/Logística/Ventas/Administración): Es el empleado/a que realiza funciones que precisan capacitación y preparación adecuadas en Tráfico, Aduanas (con o sin poderes), Venta, Logística o Administración.

Conductor de vehículo de más de 3500 Kg.: Es el empleado que, estando en posesión del carnet de conducir de la clase C + E, se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque o sin él, a tenor de las necesidades de ésta, sin necesidad de conocimientos mecánicos, siendo el responsable del vehículo y de la carga durante el servicio, estando obligado a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado y a dirigir, si se le exigiere, la carga de la mercancía. Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato, a la persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

Dimarts, 9 de novembre de 2010

Grupo Profesional 5

- a) Criterios generales. Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan tareas con total responsabilidad que requieren adecuados conocimientos técnico-profesionales y aptitudes prácticas e iniciativa y autonomía.

Dependen jerárquicamente de los Jefes del Grupo 6 y pueden ser ayudados por otros trabajadores de igual o inferior grupo profesional.

- b) Formación. Titulación: Formación Profesional de Ciclo Superior correspondiente a su puesto de trabajo o la titulación que faciliten las organizaciones sindicales y empresariales correspondiente al curso formativo para acceder al grupo 5, cuyos temarios se confeccionarán de mutuo acuerdo entre ambas partes.

En el caso de los conductores, las titulaciones específicas y necesarias para el ejercicio de su puesto de trabajo.

- c) Están adscritas a este grupo profesional aquellas personas cuyas actividades y funciones, por analogía, son equiparables a las siguientes: Técnico administrativo, de ventas, de tráfico, de aduanas, de logística, Programador, Técnico en calidad, Consejero de seguridad y Conductor mecánico/ADR.

- d) Definición de las ocupaciones que constituyen el Grupo:

a. Grupo 5A.-

Conductor mecánico ADR: Es el empleado que, estando en posesión del carnet de conducir de la clase C + E y Carnet ADR (mercancías peligrosas), se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque o sin él, a tenor de las necesidades de ésta, ayudando si se le indica a las reparaciones del mismo, siendo el responsable del vehículo y de la carga durante el servicio, estando obligado a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado y a dirigir, si se le exigiere, la carga de la mercancía. Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato, a la persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio. En caso de mercancías peligrosas, deberá atenerse a los indicados en el RIMP (Red de Itinerarios de Mercancías Peligrosas).

b. Grupo 5B.-

Consejero de seguridad: Es el empleado responsable del desarrollo de todos los procesos tendentes a establecer el máximo nivel de prevención de riesgos para personas, bienes y medio ambiente que guarden relación con el transporte de mercancías peligrosas, las operaciones de embalaje, carga o descarga de estos productos, etc. Para poder ejercer sus funciones, el consejero deberá poseer el título oficial correspondiente. Asimismo colaborará, cuando sea requerido, con las autoridades y demás Administraciones Públicas competentes en aquellas materias objeto de su función.

Técnico en (Tráfico/Aduanas/Venta/Logística/Administración/Calidad): Es el empleado/a, que, con perfecto conocimiento técnico de Tráfico, Aduanas, Venta, Logística, Administración y Calidad realiza sus funciones con propia iniciativa y responsabilidad. Distribuye los trabajos entre él y los oficiales, auxiliares y otro personal que de él dependa. El técnico en aduanas dispondrá de los poderes necesarios para el desarrollo de su labor.

c. Grupo 5C.-

Programador: Es el empleado/a que convierte en cualquier lenguaje de programación los diferentes circuitos que pueden ser necesarios en el desenvolvimiento de la empresa, preparados por el analista, cuidando asimismo de los bancos de datos, y de orientar, dirigir y dar unidad a los operadores.

Grupo Profesional 6

- a) Criterios generales. Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que se responsabilizarán de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores en un área determinada de actividad. Realizan funciones con alto grado de especialización profesional que integran, coordinan y supervisan varias tareas homogéneas o funciones especializadas que requieren una amplia experiencia y un elevado grado de responsabilidad en función de la complejidad de la actividad. También pueden establecer o desarrollar programas o aplicaciones técnicas.

Dimarts, 9 de novembre de 2010

Por razones de la organización de la empresa, podrán depender de un Director.

- b) Formación. Titulación: Formación Profesional de Grado Superior o estudios universitarios, completada con una experiencia dilatada en el sector o en su área profesional.
- c) Están adscritas a este grupo profesional aquellas personas cuyas actividades y funciones, por analogía, son equiparables a las siguientes: Jefe de tráfico, de aduanas, de ventas, de logística, de administración y Analista.
- d) Definición de las ocupaciones que constituyen el Grupo:

Jefe de (Tráfico/Aduanas/Venta/Logística/Administración): Es el empleado/a que con perfectos y probados conocimientos de Tráfico, Aduanas, Venta, Logística y Administración actúa a las órdenes inmediatas del Director de sección correspondiente, si hubiera, y si no, de la Dirección/Gerencia. Está encargado de orientar, controlar, dirigir y dar unidad al departamento que tenga a sus órdenes, distribuyendo las tareas entre los Técnicos, Oficiales, Auxiliares y otro personal que dependa de él, aportando su iniciativa para la buena marcha del trabajo a su cargo y el de sus subordinados. Tiene responsabilidad directa del trabajo de su departamento.

El jefe de aduanas dispondrá de los poderes necesarios para el desarrollo de su labor.

Analista: Es el empleado/a a las órdenes directas de la Dirección que con el título superior, o similar, analiza y estudia la problemática empresarial convertible en el campo de la informática, marca técnicamente las diferentes acciones a realizar por el personal encuadrado en el campo de la informática, y toma las medidas complementarias para el normal desenvolvimiento de estas funciones.

Grupo Profesional 7

- a) Criterios generales. Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro del área y grupo profesional; integran, coordinan y supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores; se incluye además la realización de tareas complejas.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidades completas por gestión de una o varias áreas funcionales o profesionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de la Dirección general, a los que deben dar cuenta de su gestión.

- b) Formación. Se valorará Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de segundo ciclo de enseñanza superior, completada con una experiencia dilatada en el sector o en su área profesional.
- c) Están adscritas a este grupo profesional aquellas personas cuyas actividades y funciones, por analogía, son equiparables a las siguientes: Director de sección administrativa, de aduanas, de ventas, de tráfico, de logística.
- d) Definición de las ocupaciones que constituyen el Grupo:

Director de sección de (Tráfico/Aduanas/Venta/Logística/Administración): Es el empleado/a que con profundos y probados conocimientos de Tráfico, Aduanas, Venta, Logística y Administración y bajo la dependencia directa de la Dirección/Gerencia, asume el mando y la responsabilidad de una sección y está encargado de mantener la unidad controlando, distribuyendo y dirigiendo el trabajo, ordenándolo debidamente y aportando su iniciativa para el buen funcionamiento de las tareas operativas de su sección.

Grupo profesional 8

- a) Criterios generales. El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo, y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Dimarts, 9 de novembre de 2010

b) Definición de las ocupaciones que constituyen el Grupo:

Director General: Es el que, con propia iniciativa y responsabilidad, coordina y dirige todas las secciones de la empresa.

2. Ocupaciones a Extinguir Procedentes de Otras Unidades de Negociación:

Jefe de Despachante, Despachante y Promotor: Definiciones según antiguo convenio colectivo de trabajo de las empresas y trabajadores de los agentes y comisionistas de aduanas de Barcelona y Provincia 2000-2001:

.../... “Jefe de Despachantes.- Es el empleado/a a las órdenes directas de la Dirección, Gerencia o Administración que con poderes suficientes y con profundos conocimientos de la legislación de Aduanas tiene a sus órdenes el personal definido en este grupo, dirige su trabajo e imprime unidad y eventualmente hace personalmente sus funciones, en especial las gestiones relativas a los despachos, y responde de su buen fin.../...”

.../... “Despachantes.- Es el empleado/a que con poderes suficientes y con probados conocimientos de la legislación aduanera se encarga de realizar por cualquier medio, incluido los informáticos, puntualizaciones y aforos y trámites complementarios para el despacho de las mercaderías hasta la ultimación de los expedientes y acude cuando sea necesario a la Administración de Aduanas, centros de despacho y donde lo requiera la ultimación de un despacho. Resuelve los conflictos que se presenten en la aplicación del arancel y otras disposiciones. Tiene a sus órdenes a oficiales de 1ª y 2ª, así como los Auxiliares de Aduanas y personal diverso.../...”

La evolución y modernización de la aduana ha conllevado cambios sustanciales en los procedimientos de despacho aduanero. La figura clásica del despachante y jefe de despachante también ha cambiado debido a la telemática y la liberalización del comercio exterior.

El personal que tenía esta cualificación antes de la vigencia de este convenio la podrá mantener a lo largo de su vida laboral.

.../...“ Promotor: Es el empleado que bajo las órdenes inmediatas del Jefe de Promotores y con conocimientos amplios de la actividad de ventas de servicios aduaneros y/o transitarios hace los presupuestos que le son solicitados, efectúa las visitas programadas, a iniciativa propia o a la de sus superiores, y a la vista de los informes que recibe de los visitantes, con el objeto de ampliar y mantener la red comercial.../...”

Asimismo, el personal que tenía esta cualificación antes de la vigencia de este convenio la podrá mantener a lo largo de su vida laboral.

Artículo 55

Ascensos

Los auxiliares del grupo 3, que cumplan 4 años de permanencia en la empresa con dicha ocupación, ascenderán automáticamente a la ocupación de oficiales del grupo 4 del presente convenio, si acreditaran la titulación de formación profesional de ciclo medio o Bachillerato, o la titulación oficial de carácter superior o, que en su defecto, de manera voluntaria asistan y aprueben los procesos formativos que las organizaciones sindicales y empresariales le faciliten.

Los ascendidos a oficial del Grupo 4, podrán realizar los cometidos propios del grupo de procedencia.

Los Oficiales del grupo 4 que acrediten una permanencia en la empresa de cuatro años, ascenderán automáticamente a la ocupación de técnicos del grupo 5 del presente convenio, si acreditarán la titulación de Formación Profesional de ciclo superior correspondiente a su puesto de trabajo o la titulación que faciliten las organizaciones sindicales y empresariales correspondiente al curso formativo para acceder al grupo 5, cuyos temarios se confeccionarán de mutuo acuerdo entre ambas partes.

Dimarts, 9 de novembre de 2010

CAPÍTULO 14

COMISIÓN PARITARIA

Artículo 56

Comisión Paritaria

La comisión paritaria del convenio es un órgano de seguimiento, interpretación y vigilancia del cumplimiento del mismo. Analizará cualquier duda, cuestión o divergencia que con motivo de la interpretación de este convenio, o de cualquier norma que le afecte, se suscite o le sea sometida. En el supuesto de que se trate de una reclamación colectiva la comisión paritaria actuará como trámite previo ante el Juzgado de lo Social.

1. La Comisión Mixta o Paritaria estará compuesta por:

Cinco vocales como máximo, por la parte empresarial y cinco vocales, como máximo, por la parte sindical, que podrán variar de una reunión a otra. Pudiendo las partes ir acompañadas de asesores/as en un número máximo de tres por cada una de ellas.

Se elegirá a un/a secretario/a, que tomará nota de lo tratado y levantará acta, de los acuerdos adoptados; y, cuando la reunión lo requiera, se elegirá previamente a la misma un moderador o mediador consensuado por las partes.

2. La Comisión Paritaria se reunirá a petición de la mayoría de cualquiera de las partes.

3. Las convocatorias de la Comisión Paritaria las realizará el/la Secretario/a de la misma, y se formalizará por escrito o por correo electrónico a las sedes de cada una de las partes, donde conste el lugar, fecha y hora de la reunión, así como el Orden del Día, con la determinación detallada de los asuntos que se sometan a su consideración. Se enviarán a los miembros con siete días de antelación.

4. Las peticiones de intervención de la Comisión Paritaria recogidas en el párrafo primero del presente artículo se solicitarán por escrito, dirigido a cada una de las partes que la integran. Si en el plazo de quince días hábiles ésta no se hubiera pronunciado, queda expedido el derecho a accionar reclamación ante la jurisdicción competente.

Las consultas y comunicaciones a la Comisión Paritaria, se podrán remitir indistintamente a cualquiera de las organizaciones firmantes:

- Federació de Serveis a la Ciutadania de CCOO de Catalunya, Barcelona 08003, Vía Laietana, 16, 4ª planta.
- Federació Nacional de Transports, Comunicació i Mar de Catalunya-UGT, Barcelona 08001, Plaza Manuel Vázquez Montalban, 6, 3º.
- *Asociación de Transitarios Internacionales de Barcelona –Organización para la Logística y el Transporte-(ATEIA-OLT Barcelona)*, Barcelona 08003, Vía Laietana, 32, 2ª planta.
- Asociación Agents Logistics, Barcelona 08009, C/ Diputació 295.

La organización receptora, una vez recibida la consulta, la remitirá al resto de organizaciones firmantes del convenio en el plazo máximo de cuatro días desde su recepción.

5. Las funciones de la Comisión paritaria podrán ser:

- a. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado, e interpretación del convenio.
- b. Actualización de las normas del Convenio a la legislación vigente.
- c. Resolver las peticiones de inaplicación salarial del Convenio.
- d. Encuadramiento de una ocupación a un grupo profesional y nivel salarial correspondiente.
- e. Estudio de las características de la contratación en el sector.

Dimarts, 9 de novembre de 2010

- f. Control y vigilancia del cumplimiento de los límites establecidos de las horas extras.
- g. Evaluación, vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado en materia de igualdad.
- h. Organizar, desarrollar y promocionar programas sectoriales de formación a través de centros integrales de formación, para la mejora de la profesionalidad y la acreditación de las competencias profesionales del sector.

Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio.

Todas aquellas cuestiones referentes a los sectores afectados por el Convenio que, de mutuo acuerdo, le sean sometidas por las partes.

La Comisión Paritaria podrá debatir y consensuar sobre cualquier asunto que signifique la renovación y modernización de la negociación colectiva, así como las decisiones o acuerdos que se puedan adoptar en el seno de esta Comisión, que se incorporarán al texto del convenio antes de la finalización de la vigencia del mismo.

6. La intervención de la Comisión Paritaria, por causa relativa a la Prevención de Riesgos y Salud Laboral, se producirá por:

Iniciativa empresarial que decida someter a la Comisión Paritaria cuestiones relacionadas con la Prevención de Riesgos y Salud Laboral, mediante comunicación escrita dirigida a la misma.

Por acuerdo mayoritario de la Representación Legal de los Trabajadores de la empresa, o de los Trabajadores en su ausencia.

Por petición Sindical o Empresarial representativas del Sector.

- 7. Para que las decisiones de la Comisión Paritaria tengan plena validez éstas deberán ser aprobadas por la mayoría de cada una de las partes (empresarial y sindical).
- 8. Las decisiones de la Comisión Paritaria que interpreten el convenio clarificando sus términos con carácter general, podrán ser incorporadas a éste en la primera negociación que se lleve a cabo después de su fecha.
- 9. Cuando ambas partes lo consideren oportuno y así lo acuerden, se crearán Comisiones de Trabajo específicas para tratar temas concretos y predeterminados. Estas Comisiones elaborarán las ponencias que luego serán presentadas a la Comisión Paritaria, y que no serán vinculantes, sino que tendrán mero carácter consultivo.

CAPÍTULO 14

FORMACIÓN

Artículo 57

Comisión Paritaria Sectorial de formación

Las partes firmantes valoran la importancia de la Formación Continua en el Sector Transitario y Aduanero. Por ello, se comprometen a fomentarla conjuntamente.

A tal fin se creará una Comisión Paritaria del Sector, que tendrá una composición de 6 miembros, 3 de la representación Patronal y 3 de la representación Sindical, esta Comisión se constituirá como máximo a los 2 meses de la publicación del Convenio.

La Comisión Paritaria Sectorial del Convenio, tendrá como funciones:

- Fomentar la formación de los trabajadores,
- Informar, orientar y promover los Planes Agrupados en su ámbito.
- Hacer estudios, análisis y diagnósticos de las necesidades de Formación Continua de empresas y trabajadores del Sector.

Dimarts, 9 de novembre de 2010

Además de las funciones propias de la Comisión, relacionadas anteriormente, ésta promoverá, las siguientes cuestiones:

- Promover el desarrollo personal y profesional.
- Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de las empresas.
- Adaptarse a los cambios tecnológicos.
- Contribuir a la Formación.

Todas las empresas tienen la obligación de informar a los Representantes Legales de los trabajadores/as de cual es la formación realizada y los permisos individuales de formación que concederán.

Los acuerdos alcanzados en materia formativa se elevarán, si procede, a las respectivas organizaciones sindicales y empresariales a los efectos de garantizar la tramitación correspondiente.

DISPOSICIONES ADICIONALES

1.- CLAUSULA DE INAPLICACIÓN

Dando cumplimiento al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas que deseen acogerse a esta cláusula de inaplicación deberán presentar notificación simultáneamente a la Comisión Mixta Paritaria y a los representantes de los trabajadores/as - Comité de Empresa o Delegado/a de Personal - en el plazo máximo de quince días hábiles a partir de la publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya de este Convenio de ámbito superior a la empresa o de la publicación de cualquiera de sus revisiones salariales

En aquellas empresas en las que no exista representación unitaria de los trabajadores/as, paralelamente se solicitará trámite de mediación ante el Tribunal Laboral de Cataluña.

La comunicación deberá hacerse por escrito y en ella se incluirán los siguientes documentos:

Memoria explicativa de las causas económicas, tecnológicas o productivas que motivan la solicitud, en la que se hará constar la situación económica y financiera de la empresa a través de la documentación legal pertinente.

Igualmente se explicarán las previsiones de carácter general que tenga previsto tomar para solucionar la situación.

A la vista del Acuerdo alcanzado por las empresas solicitantes y los representantes legales de sus trabajadores/as o del emitido por peritos nombrados al efecto, la Comisión Mixta Paritaria del Convenio emitirá dictamen en base al Acuerdo Final alcanzado por las partes, en el plazo máximo de 30 días laborables.

Esta actuación de la Comisión paritaria del Convenio no mermará la posibilidad de seguir el procedimiento previsto en el ordenamiento vigente ante la Autoridad laboral competente.

Los representantes legales de los trabajadores/as y de las empresas están obligados a tratar y mantener en mayor reserva la información recibida y los datos a los que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello sigilo profesional.

ANEXO 1

TABLAS SALARIALES CONVENIO TRANSITARIAS AÑO 2010

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA	Salario Base Anual 2010
GRUPO 1 A	Personal de limpieza	4,94 (*)
GRUPO 1 B	Aspirante por cualificar A 1º semestre	10.859,36 EUR
GRUPO 1 C	Aspirante por cualificar B 2º semestre	12.130,68 EUR
GRUPO 2 A	Cobrador	18.195,51 EUR
GRUPO 2 A	Mensajero	18.195,51 EUR
GRUPO 2 A	Portero/Vigilante/ ordenanza	18.195,51 EUR
GRUPO 2 B	Mozo telefonista/recepcionista	18.335,30 EUR
GRUPO 3 A	Auxiliares de tráfico	18.879,28 EUR
GRUPO 3 A	Auxiliares de aduanas	18.879,28 EUR
GRUPO 3 A	Auxiliares de venta	18.879,28 EUR
GRUPO 3 A	Auxiliares de logística	18.879,28 EUR
GRUPO 3 A	Auxiliares de administración	18.879,28 EUR
GRUPO 3 B	Conductor de vehículo hasta 3.500 kg	18.955,26 EUR

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 9 de novembre de 2010

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA	Salario Base Anual 2010
GRUPO 3 B	Conductor de carretilla elevadora	18.955,26 EUR
GRUPO 4	Oficial en tráfico	20.462,60 EUR
GRUPO 4	Oficial en aduanas	20.462,60 EUR
GRUPO 4	Oficial de ventas	20.462,60 EUR
GRUPO 4	Oficial en logística	20.462,60 EUR
GRUPO 4	Oficial en administración	20.462,60 EUR
GRUPO 4	Conductor de vehículo de más 3500 kg.	20.462,60 EUR
GRUPO 5A	Conductor mecánico ADR	21.238,56 EUR
GRUPO 5 B	Consejero de seguridad	21.896,00 EUR
GRUPO 5 B	Técnico en tráfico	21.896,00 EUR
GRUPO 5 B	Técnico en aduanas	21.896,00 EUR
GRUPO 5 B	Técnico en venta	21.896,00 EUR
GRUPO 5 B	Técnico en logística	21.896,00 EUR
GRUPO 5 B	Técnico en administración	21.896,00 EUR
GRUPO 5 B	Técnico en calidad	21.896,00 EUR
GRUPO 5 C	Programador	23.299,00 EUR
GRUPO 6	Jefe de tráfico	24.312,00 EUR
GRUPO 6	Jefe de aduanas	24.312,00 EUR
GRUPO 6	Jefe de ventas	24.312,00 EUR
GRUPO 6	Jefe de logística	24.312,00 EUR
GRUPO 6	Jefe de administración	24.312,00 EUR
GRUPO 6	Analista	24.312,00 EUR
GRUPO 7	Director sección de tráfico	27.406,72 EUR
GRUPO 7	Director sección de aduanas	27.406,72 EUR
GRUPO 7	Director sección de ventas	27.406,72 EUR
GRUPO 7	Director sección de logística	27.406,72 EUR
GRUPO 7	Director sección de administración	27.406,72 EUR
GRUPO 8	Director de distintas secciones o de todas las de la empresa	32.031,06 EUR
Tabla salarial para determinados trabajadores procedentes de otras unidades de negociación:		
	Despachante	24.312,00 EUR
	Promotor	24.312,00 EUR
	Jefe Despachante	27.406,76 EUR

ANEXO II

ANTIGÜEDAD

TABLA ANTIGÜEDAD AÑO 2010

Grupo	Bienio	Quinquenio	Ocupación
1A	0,247 EUR	0,494 EUR	Personal limpieza (antig/hora)
1B	461,26 EUR	922,52 EUR	Aspirante 1º. Sem.
1C	495,45 EUR	990,90 EUR	Aspirante 2º. Sem.
2A	698,25 EUR	1.396,51 EUR	Cobrador/mensajero/portero
2B	704,14 EUR	1.408,29 EUR	Mozo/telefonista/recepcionista
3A	730,97 EUR	1.461,94 EUR	Auxiliares
3B	730,97 EUR	1.461,94 EUR	Conductor - 3.500 Kg.
4	793,33 EUR	1.586,66 EUR	Oficiales y conductor + 3.500 Kg.
5A	839,07 EUR	1.678,14 EUR	Conductor mecánico ADR
5B	890,03 EUR	1.780,07 EUR	Técnicos
5C	947,03 EUR	1.894,13 EUR	Programador
6	948,68 EUR	1.897,36 EUR	Jefes
7	1.096,76 EUR	2.193,51 EUR	Directores distintas secciones
8	1.359,84 EUR	2.719,68 EUR	Director General
	948,68 EUR	1.897,36 EUR	Despachante/Promotor
	1.096,76 EUR	2.193,51 EUR	Jefe Despachante

Dimarts, 9 de novembre de 2010

ANEXO III

TABLAS DE ASIMILACIÓN

Tabla Equivalencias Agentes de Aduanas a Transitarías

Conductor furgoneta /turismo	Conductor vehículo hasta 3.500 kg	3B
Visitador sin práctica	Auxiliar de ventas	3A
Manipulador puente-grúa		3B
Auxiliar de aduanas	Auxiliar de aduanas	3A
Oficial 2º aduanas	Oficial de aduanas	4
Operador (informática)		4
Oficial 1º aduanas	Técnico especialista de aduanas	5B
Secretario de comunicaciones		5B
Visitador		4
Jefe de negociado administrativo	Jefe de Administración	6
Jefe de sección administrativa	Director de administración	7
Jefe de promotores	Director sección de Ventas	7
Jefe de sección transitaría	Director de Tráfico	7
Programador	Programador	5C

TABLAS EQUIVALENCIAS MERCANCIAS BCN A TRANSITARIAS

CATEGORIAS MERCANCIAS	GRUPO TRANSITARIAS
GRUPO 1 PERSONAL SUPERIOR Y TECNICO	
JEFE DE SECCION	DIRECTOR DE SECCION GRUPO 7
JEFE DE NEGOCIADO	JEFES GRUPO 6
JEFE TRAFICO 1ª	JEFE TRAFICO GRUPO 6
JEFE TRAFICO 2ª	TECNICO EN TRAFICO GRUPO 5B
ENCARGADO GENERAL	JEFE DE LOGISTICA GRUPO 6
CONTRAMAESTRE O ENCARGADO	GRUPO 6
GRUPO 2 PERSONAL DE ADMINISTRACION	
OFICIAL DE 1ª	TECNICO EN ADMON. GRUPO 5B
PROGRAMADOR ORDENADOR	PROGRAMADOR GRUPO 5C
OFICIAL DE 2ª	OFICIAL DE ADMON. GRUPO 4
CONTROLADOR OPERADOR	OFICIAL DE LOGISTICA GRUPO 4
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	AUX. ADMINISTRATIVO GRUPO 3A
PERFORISTA-GRABADOR	AUX. ADMINISTRATIVO GRUPO 3A
TELEFONISTA	TELEFONISTA-RECEPC. GRUPO 2B
GRUPO 3 PERSONAL DE MOVIMIENTO	
CAPATAZ	GRUPO 4
CONDUCTOR MECANICO Y TPC	CONDUCT. MECANIC. TPC GRUPO 5A
CONDUCTOR	CONDUCT. VEHIC. + 3500 K. GRUPO 4
CONDUCTOR FURGONETA	CONDUCT. HASTA 3500 K. GRUPO 3B
AUXILIAR ALMACEN BASCULAR	GRUPO 3A
MOZO ESPECIALIZADO	AUXILIAR DE LOGISTICA GRUPO 3A
AYUD. MOZO/ MOZO ESPECIALIZ.	AUXILIAR DE LOGISTICA GRUPO 2B
EXPENDEDOR/ENGRASADOR	AUXILIAR DE LOGISTICA GRUPO 3A
CONDUCT. CARR. ELEVAD. Y GRUA	CONDUCT. CARR. ELEVAD GRUPO 3B
MOZO	MOZO GRUPO 2B
GRUPO 4 PERSONAL SERVICIOS AUXILIARES Y TALLERES	
COBRADOR	COBRADOR GRUPO 2A
PORTERO/VIGILANTE	PORTERO/VIGILANTE GRUPO 2A
LIMPIADOR/A HORA	PERSONAL DE LIMPIEZA GRUPO 1A
AYUDANTE 16-17	GRUPO 1B
ORDENANZA	ORDENANZA GRUPO 2A
ENCARGADO DE ALMACEN	TECNICO EN LOGISTICA GRUPO 5B
OFICIAL 1ª	GRUPO 5B
OFICIAL 2ª	GRUPO 4
OFICIAL 3ª	GRUPO 3A

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 9 de novembre de 2010

CATEGORIAS MERCANCIAS	GRUPO TRANSITARIAS
MOZO TALLER ESPECIALISTA	GRUPO 3 A
PEON	GRUPO 2B

NOTA ACLARATORIA:

Para las antiguas categorías del Convenio de Mercancías que en la presente tabla de asimilación no se corresponden con ninguna de las que figuran en el Convenio de Transitarias, se ha procedido a darle una equivalencia económica al Grupo del nuevo Convenio por ser categorías extinguidas.

Tabla equivalencias consignatarias/extensión a transitarias

NIVEL CONSIGNATARIAS	GRUPO TRANSITARIAS
A	7
B	
Jefe Adm.	6
Programador	5C
Jefe de Tráfico	6
Jefe de Almacén	6
C	5B
D (Oficiales 1ª Administrativo)	4
E (Oficiales 2ª Administrativo)	4
E (Conductor turismo/furgoneta)	3B
E (Capataz)	4
E (Encargado de almacén)	5B
E (Conserje)	2A
F (Cobrador)	2A
F (Visitador)	4
F (Telefonista/Recepcionista)	2B
F (Conduc.carret.elevad/manip.pte.grua)	3B
G(Auxiliares/perforador)	3A
G (Ordenanza/vigilante y portero)	2A
G (Mozo)	2B
H (Aspirante 2º año)	1C
I (Aspirante 1º año)	1C

Barcelona, 19 d'octubre de 2010

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Raquel Calveras Augé