

Divendres, 7 de març de 2014

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 5 de desembre de 2013, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Grupo Cacaolat, S.L. (centres de la província de Barcelona) per als anys 2013-2015 (codi de conveni núm. 08100562012013)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Grupo Cacaolat, S.L. (centres de la província de Barcelona) subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 29 de juliol de 2013, 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 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de l'empresa Grupo Cacaolat, S.L. (centres de la província de Barcelona) per als anys 2013-2015 (codi de conveni núm. 08100562012013) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA GRUPO CACAOLAT, S.L., PARA LOS AÑOS 2013-2015

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

DISPOSICIÓN PRELIMINAR

Referencia al género: todas las referencias del presente convenio colectivo al termino trabajador o trabajadoras se entienden efectuadas indistintamente a la persona, hombre o mujer, salvo que el propio convenio limite expresamente la titularidad del respectivo derecho.

Artículo 1

Ámbito territorial

Será aplicable este Convenio a todos los centros de trabajo de Grupo Cacaolat SL radicados en la provincia de Barcelona.

Artículo 2

Ámbito funcional

El presente Convenio tiene por función regular las relaciones laborales entre la empresa Grupo Cacaolat SL y los trabajadores contratados por la misma.

Artículo 3

Ámbito personal

Se registrarán por el presente Convenio todos los trabajadores que presten sus servicios en la empresa.

Divendres, 7 de març de 2014

Artículo 4

Ámbito temporal

Este Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente, y en cualquier caso, en el plazo de 15 días desde la firma del mismo. Su vigencia se establece hasta el 31 de diciembre de 2015.

La fecha de aplicación de sus efectos económicos será la que, expresamente, se acuerde en su texto.

Desde su denuncia, y durante un periodo de 24 meses, el presente Convenio mantendrá la vigencia de sus cláusulas normativas.

Artículo 5

Denuncia

La denuncia del presente Convenio deberá practicarse mediante comunicación fehaciente con una antelación de un mes a la fecha de su expiración o de la de cualquiera de sus prórrogas.

El escrito de denuncia será presentado, por cualquiera de las dos representaciones legitimadas en el presente convenio, ante el organismo competente y con copia a la otra parte.

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.

Artículo 6

Derecho supletorio

En las materias no previstas en el presente convenio serán de aplicación las normas legales contenidas en el TRLET, LOLS, LPRL y demás normas de obligada aplicación.

CAPÍTULO II

Artículo 7

Ingresos

Las partes firmantes hacen patente su voluntad de evitar cualquier clase de discriminación favorable o adversa en el empleo, de conformidad con lo establecido en los artículos 4 y 17 del TRLET, Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo y artículo 14 de la Constitución Española.

Artículo 8

Periodos de prueba

Se establecen los siguientes periodos de prueba:

Ingresos con contrato indefinido o de duración igual o superior al año.

- Seis meses para el grupo profesional 1.
- Dos meses para los grupos profesionales 2, 3 y 4.

Artículo 9

Clasificación funcional

Clasificación según funciones:

Divendres, 7 de març de 2014

1. El personal al servicio de la empresa, quedará comprendido, en razón a la función que desempeñe, en alguno de los siguientes grupos:

- a) Grupo de Técnicos.
- b) Grupo Administrativo y Comercial.
- c) Grupo de Producción y tareas auxiliares.

2. Grupo de Técnicos comprende las siguientes categorías:

- a) Técnicos de grado superior.
- b) Técnicos de grado medio.
- c) Otros Técnicos no comprendidos en los apartados anteriores.

Definición de las anteriores categorías:

a) Técnico de grado superior: Son los trabajadores que poseyendo un título universitario, de grado superior, o de Escuela Técnica de igual grado, o con conocimientos equivalentes en la materia reconocidos por la empresa, realizan en la misma funciones propias de dichos títulos y conocimientos.

b) Técnico de grado medio: Son los trabajadores que poseen un título universitario o de Escuela Técnica que no sea de grado superior, o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, y realizan las funciones propias de dichos conocimientos, a las ordenes del personal directivo o de los Técnicos superiores en su caso.

c) Otros Técnicos: Tienen la cualidad de técnicos contemplada en esta categoría aquellos trabajadores que desempeñan tareas para las que se necesita una previa y especial preparación técnica con o sin diplomas específicos, tanto de planteamiento como de ejecución de las mismas, así como disposición de los recursos técnicos y humanos que a su área o sección de actividad le sean encomendados por sus superiores, de quienes recibirán las órdenes oportunas que desarrollaran de acuerdo con sus conocimientos.

El grupo de personal administrativo y comercial es aquel que desempeña en la empresa las funciones propias de las tareas administrativas y comerciales.

El personal administrativo podrá estar adscrito a cualquier área o sección de la empresa, ya sea de naturaleza administrativa y/o informática, como de apoyo a las de naturaleza técnica, de producción, de actividades auxiliares o comerciales.

Por personal comercial se entiende el que se dedica a las actividades de organización, ejecución y supervisión de ventas, a las que podrá añadirse el seguimiento de todas las incidencias de las mismas hasta la realización del cobro.

Las categorías correspondientes al grupo administrativo y comercial serán:

1. Personal administrativo:

a) Jefes de Sección: Son empleados que, bajo las ordenes del personal directivo competente tienen a su cargo la realización de tareas de las que se requiera conocimientos suficientes para organizar los recursos técnicos y humanos que se pongan a sus órdenes, mediante el desarrollo de los planes que se fijen, orientando al personal de la respectiva sección, siendo responsable de la ejecución de los trabajos que les encomienden, incluida la ejecución de los mismos por el personal a su cargo.

b) Jefe de primera: es el empleado que tiene conocimientos completos del funcionamiento de todos los servicios administrativos y tiene la responsabilidad y la dirección total del funcionamiento administrativo de la empresa.

c) Jefe de segunda: es el empleado que bajo las ordenes de quien dirige el funcionamiento administrativo de la empresa, funciona con autonomía dentro del cometido asignado al departamento o sección y tienen a su cargo la realización de tareas que requieran conocimientos suficientes para organizar los recursos técnicos y humanos que se pongan a sus ordenes.

d) Oficiales de primera: Son los empleados que tienen a su cargo un servicio determinado, bajo la dependencia de un superior, dentro del cual ejercen iniciativa y poseen responsabilidad, con o sin empleados a sus ordenes.

Divendres, 7 de març de 2014

e) Oficiales de segunda: Son los trabajadores que con iniciativa y responsabilidad restringida realizan tareas de índole administrativa, bien de carácter general o de apoyo a personal técnico, o comercial.

f) Auxiliares: Son aquellos empleados que se dedican a tareas elementales administrativas o de apoyo, así como a los puramente mecánicas derivadas de aquellas. Podrán realizar tareas no meramente burocráticas, sino otras como pesar, anotación de pesos, comprobación de existencias, atención de centrales telefónicas, reparto de documentación, fotocopias, recepción y similares.

Dichas tareas en caso necesario podrán ser realizadas fuera del centro de trabajo, siempre que lo exija la naturaleza de las mismas.

Inspector o Promotor: Es el empleado que, bajo la supervisión de un superior, tiene la función de recorrer las zonas o rutas que se le asignen, con el objeto de hacer visitas a clientes, promover ventas, ofrecer artículos, vigilar la colocación de artículos en el punto de venta así como controlar y animar la acción comercial de repartidores y autoventas, gestionar cobros de operaciones morosas y cualquier otra misión que se le encomiende relacionada con la venta y distribución de productos. Cuando permanezca en el centro de trabajo, puede hacer tareas de estadística, controles diversos y faenas similares.

2. Grupo de producción y tareas auxiliares:

Están incluidos en este grupo todos los trabajadores no comprendidos en ninguno de los ya enunciados que realizan su tarea dentro del proceso productivo estrictamente dicho de las mercaderías elaboradas por la Industrias Lácteas a que abarca el presente convenio, como de las actividades auxiliares necesarias para su ejecución, sea en el acopio de materias primas, distribución de productos y subproductos; mantenimiento de los centros de trabajo; limpieza y cuidado de los mismos, así como las de vigilancia o control de la seguridad del centro de trabajo.

Las categorías correspondientes al grupo de producción y tareas auxiliares serán:

Especialista de primera: Son aquellos trabajadores que con conocimiento práctico pleno de las operaciones de elaboración de uno o varios productos lácteos, realizan una o varias operaciones de las mismas y cuidan de la vigilancia y limpieza de su zona de producción.

Se considerarán dentro de esta categoría los puestos siguientes:

Llenadora Serac; conocimiento completo de descarga y tratamiento de leche, nata y cacao; Sala de mezclas; conocimiento completo de llenadora, etiquetadora y máquina purepak línea fresca, Maquinista Bekum y Sipa que realiza pequeñas labores de mantenimiento de la máquina y cambia moldes máquina Sipa.

También tendrán esta categoría los que conozcan y desarrollen cuatro puestos de los descritos para Espta. 2ª.

Especialistas de segunda: Se consideran como tales a aquellos trabajadores que conocen varias fases de la elaboración de un producto, realizan alguna de ellas, y cuidan de la vigilancia y limpieza de su zona de producción.

Se considerarán dentro de esta categoría los que conozcan y realicen al menos dos en los puestos siguientes:

Llenadoras, excepto Serac; Paletizadores; Lavadoras de Botellas; Torres de esterilización; Sispak más formadora más túnel de retráctil; Pasterización Nata; Prepak; Etiquetadoras; Encajonadoras; Desencajonadoras; Elaboración Horchata, Descarga de cisternas y maquinista Bekum.

Especialistas de tercera: Son los trabajadores que tienen conocimientos para realizar una operación o fase del proceso de elaboración de un producto y cuidan de la vigilancia y limpieza de su zona de producción.

Se considerarán dentro de esta categoría los puestos siguientes:

Lavadora de cestos; Roscadora; Inspectores botellas; Posimat.

También tendrán esta categoría los que solo conozcan un puesto de los descritos para Espta. 2ª.

Peones: Constituyen esta categoría los trabajadores que realizan tareas que no requieren especiales conocimientos, sino fundamentalmente esfuerzo físico.

Divendres, 7 de març de 2014

Las categorías correspondientes al grupo de almacenes serán:

Encargado Almacenes: Son los trabajadores que con conocimiento y una amplia experiencia sobre procesos de almacenaje, control de productos acabados y materiales auxiliares, Realiza el registro y control permanente de existencias y movimiento diario de mercaderías y productos en cámara y almacenes y se les confía la dirección de un grupo de trabajadores, bajo la supervisión de un superior inmediato.

Oficiales de 2ª: Se consideran dentro de esta categoría en almacenes a los trabajadores que conducen las carretillas elevadoras.

Especialista de 1ª: Son los trabajadores que con conocimiento y una amplia experiencia sobre procesos de almacenaje y control de productos acabados. Realizan las tareas de carga, descarga, controla la entrada y salidas de mercaderías y hace recuentos de productos en cámara y almacenes.

Especialistas de 2ª: Son los trabajadores que con conocimiento y experiencia sobre procesos de almacenaje y control de productos acabados. Realizan las tareas de carga, descarga y control de entradas y salidas de mercaderías.

Especialistas de 3ª: Son los trabajadores que con conocimiento sobre procesos de almacenaje. Realizan las tareas de carga y descarga con control del género de acuerdo con los albaranes correspondientes.

Peón: Son los trabajadores a los que no se les exige especiales conocimientos, sino fundamentalmente esfuerzo físico. A los dos años pasan a ser Especialistas 3ª.

3. Personal Distribución:

a) Vendedor-Oficial 1ª A-Oficial 1ª Z.

Es el trabajador que tiene como función principal conducir el vehículo que se le asigne, realizar la distribución y entrega de productos a los clientes de la empresa, toma nota de los pedidos que éstos le hagan y se hace cargo del cobro y liquidación de las ventas que se le encomienden. Realizará la carga y descarga del vehículo y cuidará de su conservación, limpieza y buena presentación. Cuando su trabajo no absorba la jornada completa se podrá destinar a otros cometidos propios de su categoría.

b) Vendedor-Oficial 2ª A-Oficial 2ª Z.

Es el trabajador que tiene como función principal conducir el vehículo que se le asigne, realizar la distribución y entrega de productos a los clientes de la Empresa, toma nota de los pedidos que éstos le hagan y se hace cargo del cobro y liquidación de las ventas que se le encomienden. Realizará la carga y descarga del vehículo y cuidará de su conservación, limpieza y buena presentación. Cuando su trabajo no absorba la jornada completa se podrá destinar a otros cometidos propios de su categoría.

c) Vendedor-Oficial 1ª B-Oficial 2ª B-Oficial 2ª C.

Es el trabajador que tiene como función principal realizar la distribución y entrega de productos a los clientes de la Empresa, yendo en el vehículo que se le asigne, toma nota de los pedidos que éstos le hagan y se hace cargo del cobro y liquidación de las ventas que se le encomienden. Realizará la carga y descarga del vehículo que se le asigne. Cuidará de la conservación y buena presentación del vehículo asignado. Cuando su trabajo no absorba la jornada completa se podrá destinar a otros cometidos propios de su categoría.

Si los empleados comprendidos en esta definición llegaran a poseer el carné de conducir C ó B, no serán reclasificados en los apartados a) ó b), si no existe previamente mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

d) Ayudante Especialista 3ª.

Es el trabajador mayor de 18 años que con cierta práctica operatoria, ayuda a los chóferes o vendedores en aquellas tareas que requieran esfuerzo físico, como pueden ser: Carga o descarga del vehículo, entrega de mercancía y cuidar de la limpieza y buena presentación del vehículo. Cuando su trabajo no absorba la jornada completa podrá destinarse a otros cometidos propios del peón en la empresa.

Divendres, 7 de març de 2014

e) Chóferes Viajes.

Los chóferes de camiones de más de cinco toneladas de carga se clasifican como Oficiales de 1ª y los de inferior tonelaje como Oficiales de 2ª, dentro de las categorías de Oficios Varios. Velarán por la buena conservación y limpieza de vehículos y del normal rendimiento del mismo. Por su especialidad y posible misión de reparto y cobranza, cobrarán un incentivo equivalente a la media mensual de los repartidores Oficiales 1ª.

Atendiendo a los cambios funcionales derivados del traslado a la nueva fábrica de Santa Coloma, y los cambios normativos existentes en materia de clasificación Profesional, las partes son conscientes de la necesidad de definir los nuevos Grupos Profesionales que permitan su adecuada agrupación homogénea.

A tal efecto las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión paritaria en materia de clasificación profesional.

Artículo 10

Ascensos

Cuando la empresa desee cubrir alguna vacante de puestos de hasta oficial primera, constituirá un tribunal compuesto por dos vocales designados por el Comité de Empresa, dos técnicos y un directivo. Se propondrá una convocatoria a la que podrán acudir cuantos deseen optar a ocupar el puesto vacante. Las pruebas a superar serán presentadas por la empresa y puntuarán según las normas que se reglamenten por el tribunal examinador. En caso de empate, ocupará la plaza el trabajador con mayor antigüedad en la empresa.

Si nadie supera las pruebas de aptitud, la empresa decidirá según estime conveniente.

CAPÍTULO III

DERECHOS SINDICALES

Artículo 11

Derechos y funciones de los representantes de los trabajadores en la empresa

1. El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

1.1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

1.2. Conocer el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y, en el caso de que la Empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se dan a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

1.3. Emitir informes con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

- a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
- b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- c) Planes de formación profesional de la empresa.
- d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
- e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

1.4. Emitir informes cuando la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

1.5. Uno. Conocer los contratos de trabajo suscritos que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

1.6. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

Divendres, 7 de març de 2014

1.7. Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

b) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales en el desarrollo del Trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en el artículo 36 de la Ley 31/95 de prevención de Riesgos Laborales.

1.8. Participar, como se determina por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

1.9. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

1.10. Informar a sus representantes en todos los temas y cuestiones señaladas en este número uno en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

2. Los informes que deba emitir el comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados uno punto tres, y uno punto cuatro del número uno anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

Los derechos y garantías propios del Comité de Empresa y delegados de personal serán regulados por las normas legales de rango superior vigente en todo momento. Son extensivos a los delegados sindicales.

Las horas legales establecidas para los miembros del Comité y delegados, serán acumulativas y transferibles entre los representantes de una misma Central Sindical.

3. Acumulación y gestión de las horas sindicales.

El crédito de horas retribuidas correspondientes a los miembros de los Comités y delegados sindicales del presente convenio, serán acumulables por periodos anuales, previa notificación a la empresa por parte de las organizaciones sindicales en cuyas candidaturas se hayan presentado o en representación de los cuales actúen sindicalmente.

La gestión de tal bolsa de horas corresponderá a las secciones sindicales, previa cesión firmada por los titulares individuales de tales derechos.

La Sección sindical correspondiente, notificará trimestralmente a la empresa la previsión de utilización de estas horas por parte de los miembros del Comité, delegados de personal, delegados sindicales. En cualquier caso, la utilización de horas acumuladas según los criterios aquí establecidos deberá ser comunicada a la empresa, con carácter general, con una antelación mínima de 48 horas.

Artículo 12

Prevención de riesgos laborales: seguridad, salud laboral e higiene

Principios generales:

La Dirección de empresa se compromete a desarrollar e implantar todas aquellas medidas y acciones en materia de prevención de riesgos laborales, que sean necesarias para lograr unas óptimas condiciones de trabajo para todos los trabajadores.

Comité de seguridad y salud:

Existirá un Comité de seguridad y salud, con las funciones y miembros conforme a la legislación vigente.

Divendres, 7 de març de 2014

Artículo 13

Prendas de trabajo

La empresa proveerá con carácter obligatorio y gratuito, al personal que por su trabajo lo necesite, de un mínimo de dos prendas de trabajo de verano y dos de invierno. Se determinará, conjuntamente en el seno del Comité de salud laboral, la dotación adecuada, con la que se ha de proveer a los integrantes de los distintos grupos profesionales.

CAPÍTULO IV

JORNADA, FLEXIBILIDAD, VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 14

Jornada

1. La jornada de trabajo para todo el personal afectado por el presente Convenio será de 1.770 horas anuales. La reducción de jornada de trabajo de 1.777 horas a 1770 horas, se practicará mediante un día de asuntos, el cual figura en el artículo 18k).

2. Esta jornada de trabajo se realizará de lunes a viernes y en régimen de ocho horas diarias, contabilizándose como jornada efectiva 7 horas y 52 minutos para aquellos que realicen el descanso de 16 minutos.

3. Los horarios, modalidad de jornada y turnos serán los que rijan en la sección, departamento de destino y en los respectivos puestos de trabajo, los cuales se establecerán en el calendario laboral.

La empresa comunicará a la representación legal de los trabajadores los puestos de trabajo en los que se deba establecer turnos de "entrada escalonada" para garantizar la incorporación paulatina a los diferentes puestos de línea o proceso para evitar insaturaciones y mejorar la eficiencia productiva.

4. Los turnos que se realicen en régimen de jornada ininterrumpida, de 8 o más horas diarias de trabajo ordinario, disfrutarán de un descanso de 16 minutos de los cuales 8 serán contabilizados como jornada efectiva.

5. Para evitar la paralización de las instalaciones principales o de fabricación prioritaria se establecen, como norma general, cuatro turnos para la realización de los 16 minutos de descanso establecidos en el apartado 4. En el tiempo de suplencia los trabajadores que cubran los servicios atenderán a su funcionamiento con la exclusiva limitación de no superar el rendimiento exigible.

6. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto y en condiciones de desempeñar su trabajo con normalidad.

7. Ambas partes se comprometen a iniciar el proceso de negociación del calendario laboral correspondiente, en el mes de octubre del año anterior a la aplicación del mismo.

8. En el supuesto de que las necesidades productivas requiriesen la necesidad de implementar un cuarto o quinto turno de trabajo se abrirá el pertinente periodo de consultas para la implantación de los mismos.

9. Cuando deba trabajarse en cuarto o en quinto turno el horario de dicho personal será de lunes a domingo, con los descansos reglamentarios y respetando la jornada máxima anual.

Artículo 15

Flexibilidad

La empresa dispondrá de una flexibilidad de 136 horas para el año 2013; 128 horas para el año 2014 y 120 horas para el año 2015, todo ello respetando la jornada de trabajo anual. Hasta ese límite la empresa está facultada para realizar una variación de los días en que está ubicada la jornada ordinaria del trabajador establecida en el calendario laboral o reducir e incrementar la jornada diaria sin que, en ningún caso, pueda reducirse o ampliarse en más de 2 horas por turno.

Divendres, 7 de març de 2014

Para la aplicación de la flexibilidad directa o inversa, se deberá informar a los representantes de los trabajadores de la existencia de causas, productivas, organizativas o necesidades de mercado.

La flexibilidad aquí pactada, tanto directa como inversa, no podrá ser de aplicación a personas que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, cuidado de menores, embarazo o periodos de lactancia.

La bolsa de horas flexibles también se utilizará, exclusivamente, hasta un total máximo de 15 sábados al año y, exclusivamente, en turno de mañana y tarde. En ningún caso podrán fijarse como jornadas flexibles, tanto directa como inversa, los domingos, periodos vacacionales, grupos de fiesta (navidad, semana santa) ni los 14 festivos oficiales determinados por los gobiernos central, autonómico y local mientras no se trabaje en 4º y/o 5º turno, en cuyo caso se podrá utilizar en los respectivos días no laborables para dicho personal.

La empresa preavisará con una antelación mínima de 7 días para la realización de una jornada de flexibilidad directa o de recuperación de la inversa y con un mínimo de 4 días para la realización de una jornada de flexibilidad de descanso.

Por tanto la flexibilidad se podrá aplicar en las siguientes modalidades:

a) Trabajo en sábados hasta un total máximo de 15 al año.

La compensación de los primeros 6 sábados trabajados se retribuirán a razón de 108 EUR, por cada sábado completo trabajado, salvo bolsa de horas pendiente a favor de la empresa y contabilizarán dentro de la jornada flexible pactada, sin compensación en tiempo de descanso.

El resto de sábados que se trabajan se compensarán con una hora de descanso obligatorio por cada hora trabajada, más una compensación económica de 4,5 EUR por cada hora flexible realizada.

Se buscará un sistema de rotación para intentar evitar que se deba trabajar más de 2 sábados en un mes, cuando la afectación no sea general por línea de producción entera.

b) Prolongación de jornada de lunes a viernes.

La prolongación de lunes a viernes, será como máximo de 2 horas por turno.

La compensación de cada hora flexible realizada en jornadas de lunes a viernes, será de 1 hora de descanso obligatorio, más una compensación económica de 3 EUR por cada hora flexible realizada.

La empresa preavisará con una antelación mínima de 48 horas para esta modalidad.

La empresa podrá aplicar la bolsa de 136, 128 y 120 horas flexibles reguladas en el apartado anterior en sentido inverso mientras perduren las causas que justifican la adopción de la medida conforme a lo siguiente:

1) La empresa notificara a los afectados de forma motivada y con 4 días de antelación a la efectividad de la medida de flexibilidad inversa, la necesidad de sustituir las horas de prestación efectiva de su trabajo que determine la empresa por un descanso obligatorio sin merma de retribución o derecho laboral alguno.

2) Las horas de flexibilidad inversa aplicadas como descanso obligatorio durante los primeros ocho meses del año natural, deberán recuperarse dentro de este último. Las horas generadas en los cuatro últimos meses del año natural, se podrán recuperar dentro de los seis meses del año natural siguiente.

La recuperación de estos días y/o horas será:

- Lunes a viernes: 1 hora de descanso obligatorio, más una compensación económica de 3 EUR por cada hora flexible realizada.

- Sábados: 1 hora de descanso obligatorio, más una compensación económica de 4,5 EUR por cada hora flexible realizada.

Esta flexibilidad inversa se utilizará como instrumento preferente y previo a la adopción de decisiones que afecten al mantenimiento del empleo, ya sea este de carácter fijo o temporal.

Divendres, 7 de març de 2014

Artículo 16

La bolsa individual de tiempo disponible

1. Las bolsas de horas de compensación generada por la realización de la flexibilidad, se compensarán dentro del año natural, salvo las generadas en los cuatro últimos meses del año natural, en cuyo caso se podrán disfrutar dentro de los primeros 6 meses del año natural siguiente.

2. Los periodos de descanso compensatorio correspondiente se disfrutarán en días completos procurándose que los mismos se fijen por acuerdo entre empresa y trabajador afectado. El plazo máximo para alcanzar el acuerdo de disfrute de las fechas de descanso será de dos meses.

En el supuesto de desacuerdo las fechas de disfrute serán señaladas por la empresa, antes de finalizar el año natural, las cuales –en este caso- deberán coincidir con un lunes o un viernes laborables.

Este sistema de bolsa de horas flexibles individualizadas también operará para los trabajadores con contrato de trabajo por tiempo determinado.

3. Notificación a los representantes de los trabajadores. La dirección de la empresa deberá comunicar por escrito a los representantes de los trabajadores, mensualmente, las Bolsas individuales de tiempo disponible (positivo o negativo) y su utilización.

Artículo 17

Vacaciones

El personal afectado por el presente Convenio disfrutará, sin distinción de Grupo Profesional, de 22 días laborables de vacaciones anuales retribuidas. Se garantiza un mínimo de dos semanas de disfrute vacacional entre los meses de junio a septiembre por orden rotativo prescindiendo de la antigüedad. La semana de inicio del primer turno de vacaciones se iniciará el primer lunes de junio. El resto se disfrutará a lo largo de todo el año natural de forma ininterrumpida, salvo petición expresa del trabajador, y fijándose estos por acuerdo entre empresa y trabajador afectado atendiendo a las necesidades productivas o de servicio.

Para que los trabajadores puedan programar las mismas, se confeccionarán dentro del último trimestre del año anterior los oportunos turnos vacacionales. No obstante lo anterior los trabajadores deberán tener en todo caso conocimiento de su respectivo periodo o periodos vacacionales con un mínimo de dos meses de antelación a la fecha del respectivo inicio de los mismos.

En los casos en que el trabajador realice su disfrute "íntegro" de vacaciones fuera del periodo estival se le abonará una compensación de 200 EUR.

Artículo 18

Licencias con retribución

El personal de la empresa podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración y siempre avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, por algunos de los motivos y durante el tiempo máximo que a continuación se expone:

a) Por matrimonio del trabajador(a): 15 días naturales.

b) Por matrimonio de hermanos, hermanos políticos e hijos, un día natural. Si dicho matrimonio se celebra fuera de la región el período de licencia se ampliará hasta un total de 3 días.

c) Por nacimiento de hijo, hasta 3 días naturales. Si el nacimiento tuviera lugar fuera de la provincia el período de licencia se ampliará hasta un total de 5 días.

d) Por fallecimiento, enfermedad grave o intervención quirúrgica con hospitalización del cónyuge, padres, padres políticos e hijos, hasta tres días naturales. Si el fallecimiento o la enfermedad grave tuvieran lugar en distinta provincia, esta licencia se ampliará hasta 5 días.

Divendres, 7 de març de 2014

- e) Por fallecimiento, enfermedad grave o intervención quirúrgica con hospitalización de abuelos, hermanos o hermanos políticos, 2 días naturales. Si el fallecimiento o la enfermedad tuviesen lugar en distinta provincia, esta licencia se ampliará hasta 4 días naturales.
- f) Por intervención quirúrgica sin hospitalización del cónyuge, padres, padres políticos, hijos, abuelos, hermanos o hermanos políticos dos días naturales.
- g) Por necesidad de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, hasta 3 días.
- h) Un día por traslado del domicilio habitual.
- i) La empresa concederá a aquellos trabajadores que realicen estudios de formación profesional o universitaria, el tiempo necesario indispensable para la asistencia a los exámenes.
- j) Para asistir a consulta médica el tiempo necesario hasta un límite de 4 horas.
- k) Un día de asuntos propios relacionado con el artículo 14 jornada. El presente día, no se podrá disfrutar en puentes, ni día anterior ni posterior a vacaciones, fiesta nacional, autonómica o local.
- l) Para la obtención o revisión del carné de manipulador de alimentos, el tiempo necesario.
- m) A las parejas de hecho, acreditadas legalmente, le serán de aplicación los apartados b), c), d), e) y f) de este artículo.

En los supuestos de los apartados d) y e) que acontezcan en distinta provincia, si el trabajador necesitara otros 10 días más de permiso, podrá solicitarlo haciendo uso parcial de su periodo de vacaciones mediante burofax o telegrama en este sentido dirigido a la empresa.

n) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado algún menor de 8 años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo y salario, entre un mínimo de 1/8 y un máximo de la mitad de la jornada, con en los términos legales en cada momento vigentes.

Estas licencias se retribuirán con el salario real ordinario, con excepción de los complementos por quebranto de moneda, comida u otros conceptos extrasalariales.

Artículo 19

Licencias sin retribución

a) Excedencia.

Con carácter especial los trabajadores fijos de plantilla con una antigüedad mínima en la empresa de 1 año, tendrán derecho a un periodo de excedencia voluntaria no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años, sin derecho a prórroga.

Al terminar la excedencia tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su misma categoría, si no hubiese empleados en situación de excedencia forzosa.

Se perderá el derecho al reingreso si no se solicita con un mes de antelación antes de expirar el plazo por el cual se le concedió la excedencia.

El trabajador que haya disfrutado de un periodo de excedencia no tendrá derecho a un nuevo periodo, hasta que medie un tiempo mínimo de cuatro años de trabajo continuado en la empresa entre el periodo anterior y el nuevamente solicitado.

b) Excedencia por cuidado de familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo 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, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Divendres, 7 de març de 2014

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia 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.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente."

c) Visitas al pediatra: Para asistir a consultas de pediatría, el tiempo necesario hasta un límite de 4 horas.

d) La persona que asista a la consulta y no trabaje en todo el día por prescripción facultativa, se le considerará como Incapacidad Temporal y se le aplicará la norma general de Seguridad Social en la cual se prevé que los tres primeros días son a cuenta del trabajador y por tanto no se cobra nada.

CAPÍTULO IV

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 20

Estructura salarial

En concordancia con la consideración de materia de "negociación abierta" relativa a los Grupos profesionales, lo que afecta sustancialmente a todas las condiciones económicas, se establece la aplicación transitoria de los siguientes artículos económicos que podrán ser modificados y/o actualizados cuando se acuerde la nueva clasificación profesional.

Por ello seguirán siendo de aplicación, mientras no se acuerde lo contrario, la actual estructura salarial que incluye todos y cada uno de los conceptos salariales que actualmente se viene abonando. A título enunciativo, y no limitativo, los conceptos salariales que actualmente se vienen abonando son, entre otros, los enunciados a continuación:

20.1 Salario base.

La retribución o salario base de cada trabajador será la que se describe para las respectivas categorías profesionales en el cuadro que, como Anexo I va unido al presente Convenio, y que corresponden al rendimiento normal que se efectúa en la jornada laboral.

20.2 Plus de convenio.

Por los conceptos de puntualidad, asistencia y colaboración se establece un complemento salarial para todo el personal, consistente en las cantidades indicadas en el anexo I de este Convenio.

Este complemento salarial será abonado también en domingo y días festivos, pagas extraordinarias, beneficios y vacaciones, pero no se computará para el cálculo de la antigüedad ni cualquier otro devengo especial establecido o que se pueda establecer en el futuro.

No se abonará este complemento durante cinco días si el trabajador no comunica a la empresa la falta al trabajo por enfermedad en un plazo de 24 horas, e igualmente si no avisase el día anterior a su incorporación al trabajo por haber sido dado de alta. Esta condición no tendrá efecto en casos plenamente justificados de imposibilidad.

Divendres, 7 de març de 2014

20.3 Antigüedad.

Con efectos del día 1 de junio de 1.997 queda suprimido el concepto de Antigüedad. Las cantidades acreditadas por cada trabajador por este concepto hasta el 31 de mayo de 1.997, se mantendrán en un complemento "ad personam" que pasará a denominarse "Complemento ex-antigüedad". A este "Complemento ex-antigüedad" sustitutorio se le añadirá durante el periodo que va del 1 de junio a 31 de diciembre de 1.997, el 100 % del valor de los nuevos quinquenios que hubieran correspondido personalmente según el concepto de Antigüedad que se extingue. Durante 1.998 se añadirá, el 66 % del valor de los que hubieran correspondido en ese año y, por último, en 1.999, se añadirá el 33 %.

El "Complemento ex-antigüedad" no será compensable ni absorbible y contará con el mismo incremento salarial pactado con carácter general para el resto de conceptos salariales del Convenio Colectivo de Grupo Cacaolat, SL.

20.4 Prima fija.

Los empleados de las categorías y destinos que se relacionan en el anexo I percibirán este plus, que viene a englobar los antiguos conceptos "prima fija", "especialidad", "actividad-repartidores cartera", "complemento provisional-repartidores". "trabajos administrativos-ayudantes reparto", "rotación y nocturnidad", "convenio artículo 30", "premios", "asistencia reparto", "complemento comida-reparto", "complemento festivos reparto", "permanencia puesto trabajo-bocadillo" y "premio vacaciones".

Artículo 21

Plus nocturnidad

Los trabajadores que realicen su jornada entre las 22 horas y las 6 horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, percibirán 11 EUR por noche completa trabajada, o la parte proporcional al tiempo trabajado en periodo nocturno.

Artículo 22

Plus cámaras frigoríficas

El personal cuyas funciones o labores de una forma permanente sean dentro de las Cámaras Frigoríficas percibirá la cantidad de 87,17 EUR por mes natural prorrateable por días y tiempo de asistencia, en el entendido de que en su salario de Convenio ya tienen incluido el resto que les corresponde.

Artículo 23

Servicio de reparto o distribución

La actividad laboral del personal de este servicio, aunque con sujeción a las normas dictadas por la dirección, se desarrolla con relativa independencia, por lo cual el ritmo e intensidad de su trabajo depende en gran manera del carácter específico y particular de su labor. Además de los emolumentos que perciben con carácter general los demás productores, este personal tendrá asignada una prima o incentivo a la venta, el cual estará calculado de modo que cubra la posible prolongación de su jornada laboral debido a las especiales incidencias de su trabajo.

Por ello, tal prolongación, aunque debidamente retribuida, no tiene carácter de horas extraordinarias ni se verificará cálculo especial por este cómputo.

Se considerará una excepción de la norma anterior los tiempos de espera forzosa en caso de avería en ruta; y en planta que superen 30 minutos, debiéndose abonar en dichas circunstancias como tiempo extraordinario dicho retraso forzoso para acabar su ruta.

La empresa pondrá especial interés en organizar el servicio de ruta de la forma más equitativa y racional, evitando en lo posible los desfases. A fin de mejorar este Servicio el Comité elaborará, proponiendo y estudiando semestralmente con la dirección aquellas incidencias del servicio que estime convenientes, sin perjuicio de las facultades de dirección, organización y decisión que detenta la Empresa según la legislación vigente.

Se controlará la hora de llamada a liquidación.

Divendres, 7 de març de 2014

Artículo 23.1

Servicio de preventa

La actividad laboral del personal de este servicio, aunque con sujeción a las normas dictadas por la dirección, se desarrolla con relativa independencia, por lo cual el ritmo e intensidad de su trabajo depende en gran manera del carácter específico y particular de su labor. Además de los emolumentos que perciben con carácter general los demás productores, este personal tendrá asignada una prima o incentivo a la venta, el cual estará calculado de modo que cubra la posible prolongación de su jornada laboral debido a las especiales incidencias de su trabajo.

Por ello, tal prolongación, aunque debidamente retribuida, no tiene carácter de horas extraordinarias ni se verificará cálculo especial por este cómputo.

En caso de que sea necesaria la realización de reuniones propias de este servicio estas deberán preavisarse con la máxima antelación posible procurándose que el mismo se realice con 48 horas para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral.

Artículo 24

Quebrantos de moneda

Los productores integrantes de los servicios de Reparto o Distribución que al final del ejercicio diario efectúen la liquidación de las ventas al contado a la empresa, percibirán 0,75 EUR por día trabajado.

Los liquidadores percibirán 18 EUR mensuales.

Artículo 25

Dietas

Los repartidores que tengan que efectuar fuera de la localidad y cinturón donde radique el Centro de Trabajo, por necesidades de los servicios que se les encomienden, percibirán 10,52 EUR por comida realizada.

Los inspectores, promotores de venta y chóferes de viajes a Foráneos, destacados a misiones concretas en poblaciones que les impidan pernoctar o comer en su domicilio habitual, percibirán las siguientes dietas:

Comida: 10,52 EUR.

Dieta completa: 53,82 EUR.

Artículo 26

Gratificaciones extraordinarias

Todos los trabajadores percibirán tres pagas extraordinarias al año, que se calcularán con una mensualidad de los actuales conceptos Salario Base, plus convenio, prima fija y complemento "ex antigüedad", a quien lo tuviera.

Dichas pagas se abonarán:

- La de julio, como máximo hasta el día 10 de dicho mes.
- La de diciembre, como máximo hasta el día 15 de dicho mes.
- La de beneficios, como máximo hasta el último día de febrero del año siguiente.

El importe de las pagas extraordinarias correspondientes a las distintas categorías será el que figura en el anexo II.

El personal ingresado en el transcurso del año o que cesase dentro del mismo en sus relaciones con la empresa, percibirá las gratificaciones prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado.

El personal en situación de incapacidad temporal, bien sea por enfermedad o accidente percibirá las tres gratificaciones en la parte que le corresponda como si estuviese en activo a todos los efectos.

Divendres, 7 de març de 2014

Artículo 27

Valor hora extra

El precio hora extraordinaria para las distintas Categorías profesionales figurará en el anexo II.

Artículo 27.1

Plus de asistencia

Por el concepto de control absentismo, se establece un complemento salarial "plus de asistencia" para todo el personal, consistente en las cantidades que se relacionan en el anexo I de este Convenio.

Este complemento salarial será abonado en los doce meses del año a las personas que no se ausenten más de 16 horas por salida médica al año haciendo uso del Artículo 18 punto j. A partir de la 17 inclusive, no se percibirá el importe total correspondiente al mes en el que se produzca la ausencia.

CAPÍTULO V

PRESTACIONES ASISTENCIALES

Artículo 28

Percepciones de carácter asistencial en caso de incapacidad temporal

Durante el derecho a las prestaciones del Subsidio por incapacidad temporal del Régimen General de la Seguridad Social, el personal que forme parte de la plantilla de la Empresa, disfrutará de los siguientes beneficios:

a) En caso de enfermedad común o accidente no laboral, en procesos inferiores a 30 (treinta) días a partir del 4º (cuarto) día inclusive, el complemento necesario para que juntamente con la prestación económica de la Seguridad Social, siempre que ésta sea igual o superior al 75 % de la base de cotización del mes inmediato anterior al de la fecha de su baja, el trabajador perciba el 100 % del salario real cotizable del mes inmediato anterior al de la fecha de su baja, excluidos en su caso los conceptos remuneratorios de las pagas extraordinarias (julio, navidad, beneficios) y de aquellos otros conceptos retributivos que tengan una periodicidad en su devengo superior al mensual o que no tengan carácter periódico, así como también quedarán exceptuadas las horas extraordinarias y aquellas otras remuneraciones que no tengan carácter de salarios según el Decreto 2.380 / 73 o concordantes al respecto.

En caso de que la prestación económica, reconocida por la Seguridad Social o legislación vigente en cada momento o en relación al Real Decreto 53/1.980, de 11 de enero, (BOE del 16), sea inferior al 75% de la base de cotización del mes inmediato anterior a la fecha de su baja, la diferencia resultante entre aquella prestación y el límite del 75% mencionado, no será complementada ni por tanto asumida por la empresa, en base a los criterios expresados en el párrafo anterior.

En los procesos de enfermedad común o accidente no laboral, superiores a treinta días, intervenciones quirúrgicas u hospitalización en clínicas o sanatorios, dichos complementos se abonarán en los casos que corresponda a partir del primer día en idénticas condiciones a las establecidas, y expresadas en los dos párrafos anteriores.

b) En caso de accidente laboral y enfermedad profesional, el complemento necesario para que juntamente con la prestación económica del Mutualismo o Mutua Patronal siempre que la misma suponga el porcentaje aludido en las condiciones del apartado "a" y referida a la totalidad del mismo, el trabajador perciba a partir del día siguiente al de la fecha del accidente el 100 % del salario real cotizable del mes inmediato anterior al de la fecha en que cause baja, excluidos también los conceptos remuneratorios señalados en el apartado "a", con la sola y única excepción del importe que por horas extraordinarias pudiera corresponder y se hubiere cotizado en los doce meses anteriores al de la iniciación de la incapacidad que forman parte del salario real cotizable.

Divendres, 7 de març de 2014

Artículo 29

Premio control absentismo

Si en el curso de cada mes los días de baja por Incapacidad Transitoria por contingencias comunes de toda la plantilla no llegaran a alcanzar el factor 1.0325 del número de empleados, la empresa premiará a cada trabajador que no haya tenido ningún día de baja con un importe de 32,01 EUR brutos, abonados en el mes siguiente a aquel en que se produzca esta circunstancia. Para validar el factor indicado, se tomará como referencia el aportado por la mutua.

Artículo 30

Ayuda familias numerosas

Todo trabajador titular del carnet de familia numerosa percibirá una ayuda anual única, según la siguiente escala:

- Por un hijo menor de 18 años 101 EUR.
- Por dos hijos menores de 18 años 202 EUR.
- Por tres hijos menores de 18 años 252,50 EUR.
- Por cuatro o más hijos menores de 18 años 303 EUR.

Artículo 31

Ayuda por hijos disminuidos físicos y psíquicos

Todo trabajador que tenga a su cargo hijos disminuidos físicos y psíquicos, que se encuentren inhabilitados de manera permanente y absoluta para toda profesión y oficio, percibirá una ayuda anual única de 1.000 EUR por cada hijo en el que concurren esas características.

Artículo 32

Fondo asistencial

La empresa dispone de un fondo de hasta 40.000 EUR al que tendrán acceso los empleados que precisen ayudas-vivienda o por necesidades perentorias, que se deberán justificar documentalmente.

El tope máximo por empleado será de 2.500 EUR a devolver en 18 meses, y sin cargo de interés, si bien se realizarán las cotizaciones y retenciones legales pertinentes y a las que viene obligada la empresa y el trabajador.

Si el fondo estuviera cubierto, los peticionarios tendrán que aguardar hasta que exista saldo suficiente para su petición.

Las peticiones serán tramitadas a través del Comité de Empresa, y la dirección aprobará la petición caso de existir saldo en el fondo.

Deberá mediar un mínimo de 3 meses entre la liquidación de un préstamo y la petición de otro nuevo por el mismo trabajador.

Tendrán acceso a la petición quienes lleven contratados más de un año.

Artículo 33

Premios, iniciativas profesionales

Las sugerencias de los productores que mejoren la organización y productividad en el trabajo y que sean admitidas y aplicadas por la empresa, se premiarán con becas y/o viajes de formación.

Quedan excluidos los empleados que por la índole de su trabajo y categoría estén obligados a esta actuación, quedando a juicio de la empresa el hacerlo.

Dichas sugerencias, deberán realizarse por escrito a la dirección de la empresa quien a su vez remitirá copia al comité de empresa. La empresa dará respuesta por escrito sobre la viabilidad de la propuesta, tanto al interesado como al comité de empresa.

Divendres, 7 de març de 2014

Artículo 34

Personal con capacidad disminuida

A fin de mantener la relación laboral con aquel personal que, no habiendo llegado a la edad de jubilación, por deficiencias de sus condiciones físicas o psíquicas no se halle en situación de dar rendimiento normal en su categoría, la Empresa les destinará con preferencia a trabajos adecuados a sus condiciones, si tiene puestos disponibles para ello, asignándoles el salario que venían percibiendo y atemperando cualquier complemento o incentivo a los que rijan en su nuevo puesto de trabajo.

La determinación de la capacidad disminuida será determinada previo expediente del servicio médico de empresa y la autoridad correspondiente.

Artículo 35

Revisión médica

La empresa, juntamente con el comité de seguridad laboral y la mancomunidad o el médico de empresa, programarán el calendario para efectuar a todos los trabajadores un reconocimiento médico anual, bien en el mismo centro de trabajo o en un centro asistencial de la mancomunidad. Se efectuarán otras revisiones que se consideren necesarias, orientadas a la prevención de enfermedades con altas tasas estandarizadas de incidencia y mortalidad.

CAPÍTULO VI

OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 36

Facultad de compensación

Todas las condiciones superiores a las mínimas legales o reglamentarias, de carácter individual o colectivo, cualquiera que fuere su origen, vigentes en la Empresa en la fecha de iniciarse la aplicación del presente Convenio, podrán ser compensadas con las mejoras que en el mismo se establezcan.

Artículo 37

Facultad de absorción

Las mejoras económicas y de trabajo que se implanten en virtud del presente Convenio serán absorbibles, hasta donde alcance, valoradas ambas en su conjunto anual, con los aumentos o mejoras que puedan establecerse mediante disposiciones legales o reglamentarias.

Artículo 38

Condiciones más beneficiosas

Los pactos, cláusulas o situaciones actualmente implantadas en la empresa y que impliquen en su conjunto con carácter global y en cómputo anual, condiciones más beneficiosas con respecto a las aquí convenidas, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas.

Artículo 39

Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas con este carácter. En el supuesto de que la Autoridad laboral, en el ejercicio de sus facultades que le son propias, no aprobara alguno de los pactos del Convenio éste o estos pactos quedará o quedarán sin eficacia manteniéndose, salvo pacto en contrario, la vigencia del resto del Convenio debiéndose considerarse exclusivamente el pacto o pactos no aprobados.

Divendres, 7 de març de 2014

Artículo 40

Comisión paritaria

Para resolver las discrepancias de interpretación que pudieran surgir en torno al presente Convenio así como para solventar de manera efectiva las discrepancias referidas a los artículos 41.6, 82.3 y 85.3 c) del Estatuto de los trabajadores, se constituye una comisión paritaria, a la cual deberán someterse con carácter previo las partes, y estará compuesta por tres representantes de la empresa, y un miembro por cada sección sindical y presente en el comité, con un mínimo de tres miembros. Las citadas personas serán designadas por la empresa y el Comité respectivamente.

Se podrán designar igualmente suplentes, en las mismas condiciones que se asignan los titulares.

Todo lo anterior, sin perjuicio de las competencias legales atribuidas a las autoridades laborales, Administrativas y Judiciales.

Cualquiera de las partes podrá convocar reunión de la Comisión Paritaria, esta se reunirá en un plazo máximo de cinco días hábiles, y resolverá en el plazo máximo de diez días. En caso de no llegar a acuerdos, las partes se someterán a la mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

Para aquellas cuestiones en las que existan plazos de prescripción, y o caducidad, la Comisión Paritaria deberá reunirse en el plazo máximo de tres días hábiles, y resolver en cinco días más. En caso de no cumplirse estos plazos, las partes podrán acudir al órgano competente para resolver el conflicto.

Las reuniones de la Comisión Paritaria se efectuaran en la empresa salvo que ambas partes estén conformes en efectuarlas fuera.

Ambas partes podrán estar asistidas por los asesores correspondientes, que designen las mismas.

Artículo 41

Comisión de formación

Al efecto de un eficaz y correcto desarrollo de la política de formación en la empresa las partes acuerdan elaborar un protocolo que regule esta y la creación de una comisión paritaria de formación integrada por tres representantes de la empresa y un miembro de cada sección sindical y presente en el comité con un mínimo de 3 miembros.

Asumiendo las competencias que, en esta materia, ejercita el propio Comité, además tiene como finalidades las siguientes:

- Detectar y proponer necesidades de Formación.
- Hacer seguimiento de su correcta aplicación.
- Impulsar y proponer medidas para el fomento de la Formación en la empresa.

A tenor de lo establecido en el Artículo 23 del TRLET., la empresa dará las facilidades que la organización del trabajo permita en cada momento para la asistencia de los trabajadores a cursos de formación o de perfeccionamiento profesional.

Según las necesidades organizativas la dirección desarrollará la política de formación adecuada al objeto de que todo el personal pueda tener acceso, en régimen de igualdad de oportunidades, a unos mejores conocimientos profesionales y mejora del nivel cultural.

La Empresa podrá sufragar los gastos de formación profesional en aquellos supuestos en que los cursillos que se pretendan seguir guarden una directa relación con el trabajo desarrollado por el cursillista, siempre y cuando exista previa conformidad entre las dos partes.

Artículo 42

Seguro de accidentes de trabajo

La empresa contratará un seguro de accidentes de trabajo, por un capital de 20.000 EUR para todo el personal afectado por el presente convenio con las siguientes garantías:

Divendres, 7 de març de 2014

- Muerte por accidente de trabajo.
- Invalidez Permanente total por accidente de trabajo.
- Invalidez Permanente Absoluta por accidente de trabajo.
- Gran Invalidez por accidente de trabajo.

Será exigible el incremento del capital a partir de la fecha de publicación del presente convenio.

Artículo 43

Retirada de carné

En caso de retirada de carné a un conductor de reparto o comercial durante el ejercicio específico de su cometido profesional, el trabajador afectado tendrá derecho a un puesto de trabajo en la empresa hasta que pueda incorporarse a su profesión habitual.

Mientras dure tal situación la Empresa complementará los emolumentos derivados de su nuevo puesto de trabajo con el importe necesario para que, en su conjunto perciba la media de lo devengado en los seis meses anteriores a la retirada del carné.

En cualquier caso se estudiará por el Comité de Empresa y la dirección, cuando la retirada del permiso de conducir se produzca por hecho acaecido fuera de la jornada laboral. Todo ello, siempre que la suspensión del carné de conducir no sea debida a conducción temeraria imputable al conductor, ingestión de drogas o alcohol, u omisión del deber de socorro en caso de accidente, y, en general en cualquier otra circunstancia en los que se aprecie intencionalidad manifiestamente grave.

Artículo 45

Igualdad de oportunidades

La dirección de la empresa se compromete a desarrollar acciones positivas orientadas a garantizar la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres, definiendo como objetivos básicos la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la formación y la promoción y/o desarrollo profesional.

Las acciones que adopte la empresa para lograr esos objetivos, serán consecuentes con los siguientes principios.

- La igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, bien sea directa o indirectamente.
- La igualdad de oportunidades incluye, en particular el acceso a todos los tipos de niveles de formación y perfeccionamiento.
- El respeto a la dignidad de la persona en el lugar de trabajo es condición indispensable para la existencia efectiva de igualdad de oportunidades profesionales.

La Dirección de la Empresa, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 85.1 del TRLET y la Ley Orgánica de 22 de marzo de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres, se compromete a cumplir el Plan de Igualdad.

Artículo 46

Compra productos

Los empleados podrán comprar los productos comercializados por la empresa. El precio será preferente. Se expondrá un listado en el que figure el mismo, así como el máximo de unidades que podrán adquirir por producto.

Se estudiará y se expondrá en el tablón de anuncios el procedimiento para la adquisición y pago de los productos.

CAPÍTULO VII

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 48

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán en leves, graves y muy graves.

a) Serán faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el plazo de un mes.
2. Ausentarse del trabajo sin causa que lo justifique ni contar con permiso del superior inmediato siempre que no exceda de una hora, y que no afecte gravemente al servicio.
3. El trato incorrecto o descortés a los compañeros de trabajo, mandos o, en su caso, clientes o público.
4. No comunicar a la Empresa con la debida diligencia los cambios de domicilio, así como variaciones en la situación familiar que pueden tener incidencia en la Seguridad Social, Hacienda Pública, acción asistencial o régimen obligacional de la empresa.
5. No informar a los superiores, en la primera hora de la jornada, de las causas de inasistencia al trabajo, salvo que haya motivos justificados que lo impidan.
6. Negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando no causen o deriven perjuicio a los intereses de la empresa.
7. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.
8. Pequeños descuidos en la conservación del material.
9. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.

b) Serán faltas graves:

1. Las faltas no justificadas de asistencia al trabajo.
2. Ausentarse sin licencia del centro de trabajo.
3. Simular la presencia de otro trabajador efectuando el control por él.
4. Fingir enfermedad o accidente o pedir permiso, alegando causa inexistente, cuando la ausencia no exceda de un día.
5. No comunicar dentro del plazo que exijan las disposiciones legales los cambios que se produzcan en la situación personal o familiar del trabajador y que hayan de tener trascendencia en las declaraciones que la empresa esté obligada a efectuar como consecuencia de ellos.
6. El quebrantamiento de la reserva obligada, sin que se produzca graves perjuicios.
7. Los trabajos mal realizados por negligencia, falta de atención o cuidado que originen averías, deficiencias en la producción o pérdidas de materias primas, siempre que genere perjuicio grave a las instalaciones o las personas.
8. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
9. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
10. La reincidencia o reiteración en faltas leves.

Divendres, 7 de març de 2014

c) Serán faltas muy graves:

1. Descubrir planes de la empresa, utilizar indebidamente documentos y/o revelar fórmulas de la misma, etc., sea cual fuere el fin con que se realice.
2. La simulación de enfermedad o accidente, cuando exceda de un día de ausencia, así como la realización de actividades incompatibles con la situación de baja por enfermedad o accidente.
3. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo. En todo caso se considera que repercute negativamente si las funciones a realizar se corresponden con procesos alimentarios, conducción de vehículos de cualquier tipo o actividades susceptibles de afectar a terceros.
4. La infracción a las normas de la Empresa, cometida con el propósito de ocultar, falsear o enmascarar la verdadera situación y naturaleza de los estados contables o de los riesgos contraídos.
5. El abuso de autoridad será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa.
6. El acoso sexual o moral en los términos establecidos en la Ley.
7. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
8. La reiteración o reincidencia en falta grave en un período de doce meses, siempre que haya mediado sanción por escrito.
9. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.
10. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos en la empresa.
11. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo. Se considerará incluida en esta conducta, sin necesidad de reiteración o habitualidad, la que afecte a la seguridad alimenticia. Causar accidentes graves, incluso potencialmente, por negligencia o imprudencia.
12. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad que ocasione daño o perjuicio a la empresa o a los trabajadores.

Artículo 49

Régimen de sanciones

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

a) La sanción de las faltas leves, graves y la de las faltas muy graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores por escrito, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

b) Para la sanción de las faltas graves o muy graves cometidas por miembros de Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados Sindicales del artículo 10 de la LOLS, se requerirá la tramitación de expediente contradictorio.

Artículo 50

Sanciones máximas

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

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal o escrita.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.

Divendres, 7 de març de 2014

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días. Despido.

Artículo 51

Prescripción

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 52

Graduación de faltas

A los efectos de graduación de faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos:

- Faltas leves: 3 meses.
- Faltas graves: 6 meses.
- Faltas muy graves: 1 año.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 1ª

Plan de igualdad

Ante la implementación del Plan de Igualdad del Grupo Cacaolat en el seno de la empresa, la Comisión de Igualdad constituida para acordar el mismo se constituirá en Comisión de Aplicación, impulso, seguimiento e interpretación del mismo, reuniéndose de manera ordinaria semestral y de forma extraordinaria cada vez que lo solicite alguna de ambas representaciones, por razones de urgencia y de forma motivada.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 2ª

Procedimiento para solucionar discrepancias para la no aplicación del régimen salarial

Con el objeto de conseguir la necesaria estabilidad económica, los porcentajes de incremento salarial pactados, incluida la revisión salarial que pudiera proceder, no serán de necesaria y obligada aplicación cuando se den las circunstancias a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores. Para valorar la situación económica de la empresa se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas, y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de la empresa, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Tras mantener el periodo de consultas a que se refiere el artículo 41.4 del Estatuto de los trabajadores, las partes podrán acordar proceder a inaplicar el régimen salarial previsto en el presente convenio colectivo.

A efectos de desarrollar el periodo de consultas antes citado, la empresa deberá presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balance, cuenta de resultados, en su caso informe de auditores), así como las medidas y acciones que va a implantar para hacer frente a la situación planteada y que justifica el tratamiento salarial diferenciado.

Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que se haya tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto de todo ello sigilo profesional.

Dicho acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el periodo de vigencia del convenio ni, como máximo los tres años de duración.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de quince días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada en reunión de la misma. Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, las partes

Divendres, 7 de març de 2014

podrán recurrir a los procedimientos de mediación que se establezcan en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los trabajadores.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 3ª

Modificación sustancial condiciones de trabajo

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas a que se refiere el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores, cualquiera de las partes deberá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de quince días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada en reunión de la misma. Cuando aquélla no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos que en su caso se establezcan en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico a que se refiere el artículo 83 del Estatuto de los trabajadores.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 4ª

Adhesión y sometimiento

Las partes acuerdan la adhesión y el sometimiento a los procedimientos de mediación que se establezcan mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los trabajadores para solventar las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 5ª

Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión paritaria compuesta por tres representantes de la empresa, y un miembro por cada sección sindical firmante y presente en el comité, con un mínimo de tres miembros, al objeto de concretar y simplificar el actual sistema de abono del concepto salarial denominado "Comisión de reparto" y "Comisiones de ventas e incentivos de los Corredores de plaza".

DISPOSICIÓN TRANSITORIA 1ª

Los incrementos salariales a todos los conceptos salariales del convenio (salvo los que tengan cuantía específica señalada en el texto para el 2013) que deberán aplicarse durante los años de vigencia del Convenio Colectivo serán los siguientes:

- Año 2012 = 0 %.
- Año 2013 = 1 %, con efectos retroactivos a 1 de abril de 2013. Actualización de tablas, incluidas las pagas extras, a firma Convenio.
- Año 2014 = 1 %.
- Año 2015 = 1% + 0,8% variable, garantizando el abono de un mínimo del 0,2 % del mismo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA 2ª

Plus Variable (2015):

Este concepto se percibirá cuando el coste por litro (masa salarial / litros producidos), se reduzca en los parámetros acordados.

Masa salarial: Son todos los conceptos retributivos que perciben los trabajadores adscritos al presente Convenio en el transcurso de un año natural, incluyendo el coste de la seguridad social (no se tendrán en cuenta los incrementos generales pactados en Convenio).

Litros producidos: Es el volumen realmente producido en nuestras instalaciones y con calidad comercializable considerado en el respectivo año natural.

Objetivo anual: Reducción de un 1 % de la masa salarial por litro.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 7 de març de 2014

A final de año se comparará el año actual frente al año anterior.

Si la reducción del ratio es igual al 1 % o superior, se abonará en la nómina de enero (2016) un 0,8% del salario anual ordinario percibido en el año (2015).

Si el ratio es inferior al 1% pero superior a 0% se abonará en la nómina de enero (2016) el porcentaje resultante sobre el salario anual ordinario percibido en el año (2015). Ejemplo: si se obtiene un ratio del 0,5% de disminución, se abonará un 0,4%.

Si no se consigue reducción alguna, no se devenga porcentaje, salvo el garantizado.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA 3ª

Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión paritaria en materia de clasificación profesional al objeto de adaptar el actual sistema de clasificación profesional a lo establecida en el Estatuto de los trabajadores en un plazo no superior a un año iniciado a partir del mes de septiembre de 2013. Al mismo tiempo se adaptarán el resto de materias del texto del Convenio Colectivo que tengan relación con el sistema de clasificación profesional, entre ellas la estructura salarial, o que entren en contradicción con el nuevo sistema.

Dicha Comisión estará compuesta por tres representantes de la empresa, y un miembro por cada sección sindical y presente en el comité, con un mínimo de tres miembros. Las citadas personas serán designadas por la empresa y el Comité respectivamente.

Ambas partes podrán estar asistidas por los asesores correspondientes, que designen las mismas.

Los Grupos Profesionales resultantes, así como la estructura salarial dimanante de la nueva clasificación profesional, se aplicarán a partir de la fecha que acuerden las partes.

La asimilación, por agrupación, de categorías actuales en los nuevos Grupos profesionales no comportará, por ello, disminución alguna de los salarios que se venían devengando por cada trabajador.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES PERSONAL CON RETRIBUCIÓN DIARIA 2013 (a partir de abril)

CATEGORÍA	Salario Base	Plus Convenio	Prima Fija	TOTAL	Plus Asistencia Mensual
PERSONAL COMERCIAL					
Vendedor Oficial 1ª A	27,91	5,15	11,16	44,22	6,46
Vendedor Oficial 1ª Z	27,91	5,15	10,43	43,49	6,36
Vendedor Oficial 1ª B	27,91	5,15	10,59	43,65	6,38
Vendedor Oficial 2ª A	27,66	4,91	10,59	43,16	6,31
Vendedor Oficial 2ª Z	27,66	4,91	9,90	42,47	6,21
Vendedor Oficial 2ª B	27,66	4,91	10,59	43,16	6,31
Vendedor Oficial 2ª C	27,66	4,91	10,05	42,62	6,24
Ayudante Especialista 3ª	26,99	4,52	9,51	41,02	6,00
PERSONAL OBRERO					
Oficial 1ª	27,91	5,15	9,89	42,95	6,28
Oficial 2ª	27,66	4,91	9,89	42,46	6,21
Oficial 3ª	27,28	4,21	9,89	41,38	6,06
Especialista 1ª	27,86	5,02	9,89	42,77	6,26
Especialista 2ª	27,49	5,17	9,89	42,55	6,23
Especialista 3ª	26,99	4,48	9,89	41,36	6,05
Peón Ordinario	26,51	3,73	9,89	40,13	5,88
Aprendiz 3er. y 4º año	18,46	2,79	-	21,25	3,08
Aprendiz 1er. y 2º año	15,16	1,77	-	16,93	2,46
Pinche 17 años	18,65	2,90	-	21,55	3,13
Pinche 16 años	18,09	2,71	-	20,80	3,02

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 7 de març de 2014

ANEXO II

IMPORTE PAGAS EXTRAS HORA EXTRAORDINARIA 2013 (a partir 1 de abril)

Categoría	Importe Pagas Extras	Valor día Ex-Quinquenio	Valor Hora Extraordinaria		
			A	B	C
PERSONAL COMERCIAL					
Vendedor Oficial 1ª A	1.326,60	-	11,03	11,97	13,19
Vendedor Oficial 1ª Z	1.304,70	-	11,03	11,97	13,19
Vendedor Oficial 1ª B	1.309,50	-	11,03	11,97	13,19
Vendedor Oficial 2ª A	1.294,80	-	10,67	11,49	12,69
Vendedor Oficial 2ª Z	1.274,10	-	10,67	11,49	12,69
Vendedor Oficial 2ª B	1.294,80	-	10,67	11,49	12,69
Vendedor Oficial 2ª C	1.278,60	-	10,67	11,49	12,69
Ayudante Especialista 3ª	1.230,60	-	10,36	11,23	12,42
PERSONAL OBRERO					
Oficial 1ª	1.288,50	-	11,03	11,97	13,19
Oficial 2ª	1.273,80	-	10,90	11,78	13,00
Oficial 3ª	1.241,40	-	10,36	11,22	12,42
Especialista 1ª	1.283,10	-	10,94	11,90	13,10
Especialista 2ª	1.276,50	-	10,90	11,78	13,00
Especialista 3ª	1.240,80	-	10,36	11,22	12,42
Peón Especializado	1.240,80	-	10,26	11,11	12,30
Peón Ordinario	1.203,90	-	9,92	10,71	11,83
Aprendiz 3er. y 4º año	637,50	-	-	-	-
Aprendiz 1er. y 2º año	507,90	-	-	-	-
Pinche 17 años	646,50	-	-	-	-
Pinche 16 años	624,00	-	-	-	-

ANEXO I

TABLAS SALARIALES PERSONAL CON RETRIBUCIÓN MENSUAL 2013 (a partir de abril)

CATEGORÍA	Salario Base	Plus Convenio	Prima Fija	TOTAL	Plus Asistencia Mensual
PERSONAL TÉCNICO (Técnicos titulados)					
Técnico Jefe	1.155,86	233,67	110,16	1.499,69	7,23
Técnico Superior	1.155,86	130,63	110,16	1.396,65	6,74
Técnico Medio	1.024,02	207,30	110,16	1.341,48	6,47
TÉCNICOS INFORMÁTICA (Técnicos diplomados)					
Analista	907,83	286,39	110,16	1.304,38	6,29
Programador	857,48	255,23	110,16	1.222,87	5,90
Operador	857,48	255,23	110,16	1.222,87	5,90
TÉCNICOS ORGANIZACIÓN					
Cronometrador	857,48	228,91	110,16	1.196,55	5,77
Aydre. Ind. Lácteas	907,83	228,91	110,16	1.246,90	6,02
Maestro Industrial	907,83	228,91	110,16	1.246,90	6,02
Delineante 1ª	907,83	176,14	110,16	1.194,13	5,76
Delineante 2ª	857,48	184,56	110,16	1.152,20	5,56
TÉCNICOS NO TITULADOS					
Jefe Fabricación	992,89	200,14	110,16	1.303,19	6,28
Jefe Laboratorio	982,04	195,37	110,16	1.287,57	6,20
Jefe Inspec. Lechera	966,56	194,12	110,16	1.270,84	6,13
Jefe Sección	941,38	200,14	110,16	1.251,68	6,04
Contraaestre	907,83	227,62	110,16	1.245,61	6,00
Encargado	874,28	212,11	110,16	1.196,55	5,77
Insp. Distrito Lechero	839,52	202,47	110,16	1.152,15	5,56
Capataz	820,31	257,66	110,16	1.188,13	5,74
Oficial 2ª laboratorio	839,52	192,94	110,16	1.142,62	5,51
Auxiliar Laboratorio	799,97	117,44	110,16	1.027,57	4,95
Aux. Insp. Lechero	799,97	117,44	110,16	1.027,57	4,95
PERSONAL ADMINISTRATIVO					
Jefe de 1ª	983,31	191,70	110,16	1.285,17	6,19
Jefe de 2ª	941,38	222,88	110,16	1.274,42	6,14
Oficial de 1ª	857,48	255,23	110,16	1.222,87	5,90
Oficial de 2ª	839,52	192,94	110,16	1.142,62	5,51
Aux. Administrativo	799,97	117,44	110,16	1.027,57	4,95
Telefonista	799,97	117,44	110,16	1.027,57	4,95
Recepcionista	799,97	117,44	110,16	1.027,57	4,95

CVE-Núm. de registre: 062014000311

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 7 de març de 2014

CATEGORÍA	Salario Base	Plus Convenio	Prima Fija	TOTAL	Plus Asistencia Mensual
Aspirante 16 años	547,18	80,32	110,16	737,66	3,56
Aspirante 17 años	565,21	86,22	110,16	761,59	3,68
PERSONAL COMERCIAL					
Inspector o Promotor	857,48	279,25	110,16	1.246,90	6,02
Viajante	839,52	220,10	110,16	1.169,78	5,64
Corredor Plaza	839,52	202,47	110,16	1.152,16	5,56
Preventista	600,76	202,47	110,16	913,39	4,41
PERSONAL SUBALTERNO					
Almacenero	799,97	202,47	110,16	1.112,60	5,37
Conserje	799,97	202,47	110,16	1.112,60	5,37
Listero	799,97	164,23	110,16	1.074,36	5,18
Pesador y Basculero	799,97	164,23	110,16	1.074,36	5,18
Cobrador	799,97	164,23	110,16	1.074,36	5,18
Portero	799,97	164,23	110,16	1.074,36	5,18
Ordenanza	799,97	164,23	110,16	1.074,36	5,18
Guarda, Sereno y Vgte.	799,97	164,23	110,16	1.074,36	5,18

ANEXO II

IMPORTE PAGAS EXTRAS - HORA EXTRAORDINARIA -2013 (a partir de abril)

CATEGORÍA	Importe Pagas Extras	Valor Mes Ex-Quinquenio	Valor Hora Extraordinaria		
			A	B	C
PERSONAL TÉCNICO (Técnicos titulados)					
Técnico Jefe	1.499,69	-	15,92	17,40	19,44
Técnico Superior	1.396,65	-	14,58	15,97	17,76
Técnico Medio	1.341,48	-	13,95	15,17	16,92
TÉCNICOS INFORMÁTICA (Técnicos diplomados)					
Analista	1.304,38	-	13,41	14,65	16,27
Programador	1.222,87	-	12,39	13,43	14,95
Operador	1.222,87	-	12,12	13,17	14,58
TÉCNICOS ORGANIZACIÓN					
Cronometrador	1.196,55	-	12,10	13,10	14,56
Ayde. Ind. Lácteas	1.246,90	-	12,69	13,82	15,37
Maestro Industrial	1.246,90	-	12,69	13,82	15,37
Delineante 1ª	1.194,13	-	12,04	13,10	14,53
Delineante 2ª	1.152,20	-	11,49	12,53	13,82
TÉCNICOS NO TITULADOS					
Jefe Fabricación	1.303,19	-	13,41	14,66	16,27
Jefe Laboratorio	1.287,57	-	13,20	14,40	16,01
Jefe Inspec. Lechera	1.270,84	-	13,00	14,16	15,74
Jefe Sección	1.251,68	-	12,79	13,95	15,44
Contramaestre	1.245,61	-	12,69	13,82	15,29
Encargado	1.196,55	-	12,10	13,17	14,56
Insp. Distrito Lechero	1.152,15	-	12,69	13,82	15,29
Capataz	1.188,13	-	11,97	13,00	14,40
Oficial 2ª laboratorio	1.142,62	-	11,41	12,39	13,70
Auxiliar Laboratorio	1.027,57	-	9,92	10,71	11,78
Aux. Insp. Lechero	1.027,57	-	9,92	10,71	11,78
PERSONAL ADMINISTRATIVO					
Jefe de 1ª	1.285,17	-	13,19	14,36	15,97
Jefe de 2ª	1.274,42	-	13,06	14,25	15,81
Oficial de 1ª	1.222,87	-	12,12	13,17	14,58
Oficial de 2ª	1.142,62	-	11,41	12,39	13,70
Aux. Administrativo	1.027,57	-	9,92	10,71	11,78
Telefonista	1.027,57	-	9,92	10,71	11,78
Recepcionista	1.027,57	-	9,92	10,71	11,78
Aspirante 16 años	737,66	-	-	-	-
Aspirante 17 años	761,59	-	-	-	-
PERSONAL COMERCIAL					
Inspector o Promotor	1.246,90	-	12,69	13,82	15,29
Viajante	1.169,78	-	11,75	12,73	14,07
Corredor Plaza	1.152,16	-	11,49	12,53	13,82

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 7 de març de 2014

CATEGORÍA	Importe Pagas Extras	Valor Mes Ex-Quinquenio	Valor Hora Extraordinaria		
			A	B	C
Preventista	913,39		9,98	10,83	11,90
PERSONAL SUBALTERNO					
Almacenero	1.112,60		11,03	11,92	13,19
Conserje	1.112,60		11,03	11,92	13,19
Listero	1.074,36		10,53	11,41	12,57
Pesador y Basculero	1.074,36		10,53	11,41	12,57
Cobrador	1.074,36		10,53	11,41	12,57
Portero	1.074,36		10,53	11,41	12,57
Ordenanza	1.074,36		10,53	11,41	12,57
Guarda, Sereno y Vgte.	1.074,36		10,53	11,41	12,57

Barcelona, 5 de desembre de 2013

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès