

Divendres, 27 de març de 2015

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

RESOLUCIÓ d'11 de març de 2015, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Mytel Creaciones, SL (centre de treball de Pallejà) per als anys 2015-2018 (codi de conveni núm. 08100651012015)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Mytel Creaciones, SL (centre de treball de Pallejà) subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 27 de gener de 2015, 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 treball de l'empresa Mytel Creaciones, SL (centre de treball de Pallejà) per als anys 2015-2018 (codi de conveni núm. 08100651012015) 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 del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA MYTEL CREACIONES, SL. (CENTRO DE TRABAJO DE CALLEJA) PARA LOS AÑOS 2015-2018.

CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN.**Artículo 1. Ámbito Funcional y Territorial.**

El presente Convenio colectivo regula las relaciones laborales entre Mytel Creaciones, SL., y sus trabajadores.

Artículo 2. Ámbito Personal.

Las disposiciones de este Convenio son de aplicación a la totalidad de los empleados pertenecientes a la plantilla de Mytel Creaciones SL, con excepción de aquellos que se hayan comprendidos en las exclusiones contenidas en el artículo 1.3 del ET.

Se excluyen entre otros:

Los cargos de alta dirección, alto gobierno y consejeros.

El personal técnico al que se le encomiende algún servicio determinado, sin continuidad en el trabajo ni sujeción a jornada y que, por ello, no figure en la plantilla de la empresa.

Las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, siempre que queden personalmente obligadas a responder del buen fin de la operación, y asumiendo el riesgo y ventura de la misma.

Los trabajadores autónomos que realizan los trabajos de reparto, con vehículo propio, y sujetos a relación mercantil, con la empresa.

Artículo 3. Ámbito Temporal.

Este convenio entrará en vigor en el momento en el que sea firmado por las partes negociadoras independientemente de su publicación oficial.

Divendres, 27 de març de 2015

La duración del presente Convenio será de cuatro años, con inicio el 1 de enero de 2015 y término el 31 de diciembre de 2018.

Artículo 4. Denuncia y Revisión.

La parte que pretenda denunciar el Convenio lo pondrá en conocimiento de la otra, así como de la autoridad laboral, con una antelación, al menos, de dos meses con respecto a la extinción de la duración inicial o de cualquiera de sus prórrogas.

En caso de que ninguna de las partes legitimadas denuncie el convenio dentro del término de los dos meses, el convenio se entenderá prorrogado tácitamente por periodos de un año.

Artículo 5. Vinculación la Totalidad.

En el supuesto de que por actos de la autoridad laboral competente o, en su caso, de la Judicial se impidiese la vigencia del presente Convenio, en todo o en parte, quedara el mismo sin efecto y su contenido deberá ser renegociado en su totalidad.

Artículo 6. Garantía "Ad Personam".

Se respetaran las situaciones remunerativas personales que, sean más beneficiosas que las establecidas en el presente Convenio, consideradas en conjunto y en cómputo anual, manteniéndose a título "ad personam".

Artículo 7. Compensación y Absorción.

En materia de compensación y absorción se estará a lo dispuesto en las normas legales de aplicación al caso, sin perjuicio de lo que con carácter específico se determina de manera concreta en el presente texto.

Las retribuciones que se establecen en este convenio, compensan y absorben cualesquiera otras existentes en el momento de entrada en vigor del mismo, sean las que fueren su naturaleza u origen.

Computadas sobre base anual las cantidades legales o convencionalmente establecidas por todos los conceptos, las diferencias, si las hubiere, se mantendrán con el mismo carácter con que fueron concedidas, siendo susceptibles de absorción en futuras modificaciones salariales.

Artículo 8. Incumplimiento de lo Pactado.

El incumplimiento, a título individual, de cualquiera de las obligaciones contraídas en virtud del presente Convenio, tendrá la consideración de falta laboral.

Caso de que el incumplimiento, en todo o en parte, una vez constatado por la Autoridad correspondiente, fuese imputable bien a la Dirección, bien a la Representación Legal de los Trabajadores, bien al personal en forma colectiva, la otra parte quedará liberada de las obligaciones recíprocas, por ser el presente convenio un todo indivisible.

Artículo 9. Comisión Paritaria.

Se crea una comisión paritaria para la vigilancia de lo pactado en este convenio, así como para la interpretación de aquellas cláusulas que motivaran diferencias entre las partes.

Estará integrada por 2 miembros titulares, 1 designado por la Dirección y 1 por la Representación Legal de los trabajadores y un número igual de miembros suplentes. En cualquier caso, no se cierra, con la presente redacción, la posibilidad de que, si en el futuro las opciones sindicales existentes dentro de la representación unitaria fuesen más de uno, pudiese ampliarse el número de integrantes anteriormente dicho.

La comisión paritaria se reunirá con carácter ordinario semestralmente, y con carácter extraordinario la comisión podrá ser convocada por cualquiera de las partes mediante petición comunicada por escrito a la otra parte con una antelación mínima de siete días naturales y mediante la inclusión de un orden del día concreto de la reunión.

Los acuerdos alcanzados en el seno de la comisión paritaria tendrán el mismo valor de convenio colectivo, y se incorporarán al mismo sin necesidad de que finalice su vigencia. La representación social se reservará el derecho de someter dichos acuerdos a la valoración de los trabajadores a través de una asamblea ordinaria.

Divendres, 27 de març de 2015

En caso de falta de acuerdo, la comisión paritaria se someterá a los procedimientos de mediación y/o conciliación del Tribunal Laboral de Conciliación, Mediación y Arbitraje de Cataluña.

En el seno de la comisión paritaria también se abordarán las discrepancias que pudieran surgir en el proceso de no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del ET, sometiéndose igualmente a los procedimientos de mediación y/o conciliación del Tribunal Laboral de Conciliación, Mediación y Arbitraje de Cataluña estas discrepancias en caso de no acuerdo en el seno de la Comisión dentro del plazo legalmente establecido.

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 10. Dirección y Control del Trabajo.

La organización del trabajo en cada uno de los centros, secciones y dependencias de trabajo, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa y consecuentemente tiene el deber de organizarlo de forma que pueda alcanzar el máximo rendimiento en todos los aspectos: recursos humanos, materiales, productividad, calidad, etc. hasta el límite racional y científico que permitan los elementos que dispone y la necesaria colaboración del personal para dicho objeto.

Las facultades del empresario son, entre otras:

- a) Cualificación del trabajo, según cualquiera de los sistemas internacionales admitidos.
- b) La exigencia de los rendimientos mínimos o habituales.
- c) La determinación del sistema para obtener unos rendimientos superiores a los habituales según estime aconsejable a las necesidades generales de la empresa o específicas de determinado departamento, sección, subsección o puesto de trabajo. Es potestativo el establecimiento de incentivos totales o parciales tanto en lo referente al personal como en las tareas.
- d) La adjudicación del número de máquinas o de tareas necesarias para la saturación del puesto de trabajo con vistas a la obtención del rendimiento normal.
- e) La fijación de los índices de desaprovechamiento y calidad admisibles a lo largo del proceso productivo.
- f) La exigencia de vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria y utillajes.
- g) La movilidad y redistribución del personal de la empresa, con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción respetando la situación personal y el necesario período de adaptación, en aquellos casos que lo requieran.
- h) La regulación de la adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos tarifa a las condiciones que resulten del cambio de métodos operativos, procesos de fabricación, cambios de materiales, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.
- i) El mantenimiento de la organización del trabajo en los casos de disconformidad de los trabajadores, a través de sus representantes legales o, en su caso, en espera de la resolución de los organismos a quien corresponda.
- j) Establecer la fórmula para el cálculo del salario.
- k) Cualquiera otras funciones análogas a las anteriormente asignadas.

Las obligaciones del empresario son:

- a) Establecer los sistemas de trabajo de manera que puedan en lo posible ser realizados por los trabajadores en jornada normal.
- b) Poner en conocimiento de la representación legal de los trabajadores, con la máxima antelación, el propósito de modificar sustancialmente la organización del trabajo, las normas de valoración o sistemas de remuneración, aportando, para ello, el estudio con los datos base para la modificación propuesta.
- c) Poner a disposición de los trabajadores las especificaciones de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, así como los métodos operativos de los productos que hay que realizar y las tarifas vigentes para éstos. Limitar a un máximo de 3 días la experimentación de las nuevas normas o sistemas referidos.

Divendres, 27 de març de 2015

d) Establecer y redactar la fórmula de los cálculos de acuerdo con un sistema claro y sencillo, independientemente de la medida o el criterio utilizado para valorar sus rendimientos.

e) Estimular cualquier iniciativa encaminada a la mejora de la organización del trabajo y a la creación y desarrollo de un clima de colaboración entre la dirección de la empresa y los trabajadores.

Artículo 11. Derechos y deberes del trabajador.

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro del cometido general de su competencia profesional. Entre ellas, el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas, puesto de trabajo y materiales del cliente que estén a su cargo durante la jornada de trabajo.

La prestación del trabajo vendrá determinada por lo establecido en el párrafo anterior y normalmente se limita al trabajo corriente. Sin embargo, temporalmente y por necesidades urgentes de prevenir males o remediar accidentes o daños sufridos, deberá el trabajador prolongar su jornada de trabajo o realizar otros distintos de lo convenido, con obligación por parte del empresario de indemnizarle de acuerdo con la normativa aplicable al respecto.

El trabajador debe informar inmediatamente a sus superiores directos de las dificultades o incidencias que observe en la realización de su trabajo, así como de las faltas o defectos que advierta en los útiles, máquinas, herramientas o instalaciones relacionadas con su cometido, que a su vez deberá mantener en estado de funcionamiento y utilización, en lo que de él dependa.

Para la debida eficacia de la política de prevención de riesgos y accidentes, los trabajadores vienen obligados a utilizar los medios de protección que les facilite el empresario en cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente.

Como manifestación de los deberes generales de colaboración y buena fe que rigen la prestación del trabajo, el trabajador está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa.

Obtener en compensación por su intervención en el proceso productivo, la remuneración pactada en jornada normal mediante el rendimiento habitual de sus tareas.

Ser consultados a través de sus representantes legales, de las decisiones relativas a la organización del trabajo, que supongan modificación sustancial en las condiciones de trabajo, clasificaciones y categorías profesionales.

Además de los derechos y garantías otorgadas por la legislación vigente, son facultades de los representantes legales de los trabajadores, conocer las tareas asignadas a los puestos de trabajo y la valoración de los mismos, en caso de disconformidad, formular ante las autoridades competentes las reclamaciones pertinentes.

Artículo 12. Sistemas y Métodos de Trabajo.

La determinación de los sistemas y métodos que han de regular el trabajo en la empresa, las secciones, talleres o grupos profesionales corresponde a la dirección.

La empresa determinará el rendimiento normal que debe corresponder cada puesto de trabajo, con la determinación, a tal efecto, de la cantidad y la calidad de la tarea a realizar, así como del resto de condiciones mínimas exigibles; el hecho de no hacerlo no implica la renuncia a este derecho ni puede interpretarse como tal.

La actividad óptima o máxima no será superior al 133%, considerándose 100% como normal o mínima.

Con carácter general y sin perjuicio de las facultades de Dirección de la empresa, las discrepancias que surjan entre las partes sobre la medición y valoración de rendimientos o de actividades sobre la aplicación de las técnicas de cualificación de los puestos de trabajo han de ser objeto de un examen conjunto por parte de la representación empresarial y sindical. Si persiste el desacuerdo, las partes se someterán al trámite de mediación conciliación ante el Tribunal Laboral de Cataluña.

Artículo 13. Momentos.

La organización del trabajo en la empresa se llevará a cabo mediante los siguientes momentos:

Divendres, 27 de març de 2015

- a) Racionalización de las tareas.
- b) Análisis, valoración y clasificación de los trabajos que corresponden a cada puesto o grupo de puestos.
- c) Adaptación del trabajador en el puesto, según sus aptitudes.

La empresa debe prestar atención específica a las exigencias de la formación profesional de sus trabajadores con vista a su perfeccionamiento.

Artículo 14. Racionalización.

El proceso de racionalización se realizará de acuerdo con los siguientes objetivos:

- a) Simplificación del trabajo y mejora de los métodos y procesos industriales o administrativos.
- b) Análisis de los rendimientos.
- c) Normalización de las tareas.
- d) Fijación de la plantilla de personal.

Artículo 15. Simplificación.

La dirección de la empresa debe llevar a cabo la simplificación y la mejora de los métodos de trabajo, de acuerdo con sus necesidades y las posibilidades que, para realizarlo permitan los avances técnicos y de iniciativa del personal.

Artículo 16. Análisis de Rendimientos.

La determinación del sistema de análisis y control de rendimientos personales será de libre elección por la dirección de la empresa. Contra su implantación, y en caso de disconformidad con respecto a los resultados, la representación de los trabajadores o los trabajadores pueden acudir al TLC, sin que por ello se paralice la experimentación del método implantado.

La fijación de un rendimiento óptimo tiene como objetivo limitar la aportación del personal, de forma que no le suponga perjuicio físico o psíquico, y se toma como referencia un trabajador capacitado y conocedor del trabajo en el lugar que ocupa. Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos siguientes.

Artículo 17. Normalización de las Tareas.

Es facultad privativa del empresario la normalización de la actividad laboral con la finalidad de establecer su grado racional y adecuado de ocupación, y, con este objetivo, puede disponer la especificación de tareas y las máquinas o las instalaciones que cada trabajador debe atender.

Artículo 18. Plantillas.

La dirección determinará la plantilla de la empresa, de acuerdo con sus necesidades, y sin que el trabajador haya de superar el rendimiento óptimo o máximo.

Artículo 19. Valoración de los Puestos.

La valoración de los puestos de trabajo se hará teniendo en cuenta, la concurrencia de los siguientes factores:

- a) Conocimientos.
- b) Iniciativa.
- c) Autonomía.
- d) Responsabilidad.
- e) Mando.
- f) Complejidad.

Artículo 20. Adaptación a los Puestos de Trabajo.

La adaptación del trabajador al puesto de trabajo que se le asigne comprenderá las directrices siguientes:

- a) Selección del personal, que la Dirección de la empresa debe efectuar utilizando los procedimientos que considere convenientes, de acuerdo con sus necesidades y los medios de que dispone.

Divendres, 27 de març de 2015

b) La adaptación del trabajador al puesto de trabajo que la dirección le asigne, comprende entre otras, las medidas o consideraciones siguientes:

Formación adecuada.
Experiencia necesaria.
Adaptación al puesto de trabajo.
Interés suficiente.
Calidad del material utilizado.
Cambios en los factores del medio ambiente.
Eficacia de las herramientas.
Incapacidad física o psíquica para realizar este trabajo.

Artículo 21. Revisión del Tiempo.

Si se superan habitualmente rendimientos de 133 puntos en el sistema centesimal en la realización de una tarea, se considerará que obedece posiblemente a una de las siguientes causas:

- a) Error de cálculo en la implantación de sistemas, métodos y condiciones de trabajo.
- b) Cambio en el método de trabajo.
- c) Inclusión en la prima de conceptos tales como penosidad, toxicidad u otros. En este caso hay que hacer el examen de las causas y adoptar las correcciones oportunas.
- d) Reforma de los métodos, medios o procedimientos.
- e) Que se haya incurrido, de manera manifiesta e indudable, en error de cálculo o medición.
- f) Que en el trabajo se haya producido un cambio en el número de trabajadores, siempre que las mediciones se hubieran realizado para equipos con un número determinado de componentes, o alguna modificación sustancial en sus condiciones.
- g) El acuerdo entre la dirección de empresa y la representación legal de los trabajadores.

Si en los supuestos antes mencionados, la revisión origina una disminución en los tiempos que se asignan, se establecerá un período de adaptación de duración no superior tres días, debiéndose retribuir a razón de la retribución fijada atendiendo a la duración del trabajo y al rendimiento normal exigible.

Los trabajadores disconformes con la revisión podrán acudir individual y/o colectiva ante el TLC, sin que ello paralice la aplicación de los nuevos valores.

Antes de cualquier reclamación, será preceptivo el informe de la Comisión paritaria del centro.

Artículo 22. Rendimiento Normal o Mínimo, Habitual u Óptimo.

Se considera rendimiento normal o mínimo y, por tanto exigible el 100 de la escala de valoración centesimal. Es el rendimiento de un trabajador retribuido por tiempo, cuyo ritmo es comparable al de un hombre con físico corriente que camine sin carga, en llano y línea recta a la velocidad de 4,8 km por hora, durante toda su jornada.

El rendimiento habitual es el que constantemente obtiene cada trabajador en cada puesto de trabajo, en las condiciones normales de su centro y en un periodo de tiempo significativo.

El rendimiento óptimo es el 133 de la escala de valoración centesimal, y equivale a caminar 6,4 km por hora. Es un rendimiento que no perjudica la integridad de un trabajador normal, física ni psíquicamente, durante toda su vida laboral, ni tampoco le impide un desarrollo normal de su personalidad fuera del trabajo. Constituye el cumplimiento tipo o ritmo en el texto de la OIT "Introducción al estudio del trabajo".

Divendres, 27 de març de 2015

CAPÍTULO III. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA.

Artículo 23. Definición de los Niveles Profesionales.

En este artículo se definen los niveles profesionales que agrupan las diversas funciones y tareas que se llevan a cabo en la empresa.

Nivel 1.

Criterios generales.

Tareas que se ejecuten según instrucciones específicas, claramente establecidas con un alto grado de dependencia, que exijan preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesiten formación específica y ocasionalmente un período de adaptación.

Formación.

Titulación o conocimientos adquiridos en el ejercicio de su profesión, equivalentes a enseñanza secundaria obligatoria (ESO), certificado de escolaridad o similar.

Incluye a título orientativo las siguientes categorías:

Empleados: ordenanza, portero, vigilante, guardia jurado, limpiador.
Operarios: peón.

Ejemplos.

En este nivel profesional se incluyen todas las actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- a) Operaciones que consisten en alimentar cadenas de producción.
- b) Tareas manuales.
- c) Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales aquellas que no requieren formación y conocimientos específicos.
- c) Tareas de carga y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
- d) Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
- e) Tareas consistentes en efectuar encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
- f) Tareas de tipo manual que comporten el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.
- g) Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercaderías y géneros, sin riesgo en el movimiento de los mismos.
- h) Tareas de ayuda en máquinas y vehículos.
- i) Tareas que consistan en la limpieza de locales, instalaciones, maquinaria, utillaje y vestuarios.

Nivel 2.

Criterios generales.

Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con un alto grado de supervisión, que ya exigen conocimientos profesionales y de un período de adaptación.

Formación.

Titulación o conocimientos adquiridos en el ejercicio de su profesión o equivalentes a Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o técnico auxiliar (módulo de nivel 2).

Divendres, 27 de març de 2015

Incluye a título orientativo las siguientes categorías:

Empleados: almacenero, auxiliares en general, conserje, telefonista.

Operarios: conductor de máquinas, especialista, profesional de oficio de 3ª.

Ejemplos.

En este nivel profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- a) Actividades en producción que exijan un alto grado de especialización y/o habilidad.
- b) Actividades sencillas que exijan regulación o acondicionamiento de cuadros indicadores o plafones no automáticos.
- c) Trabajos de reprografía y tampografía en general.
- d) Montaje elemental de serie de conjuntos elementales, y verificación de soldaduras de conexión.
- e) Actividades que consistan en la correcta preparación de material y control de muestras, bajo control directo.
- f) Tareas propias de los oficios industriales, preferentemente de ayuda o apoyo, realizadas según las instrucciones precisas en cada caso.
- g) Introducción de datos y tratamiento de textos básicos.
- h) Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
- i) Telefonista / recepcionista.
- j) Vendedor sin especialización.
- k) Operaciones de carga y descarga manuales con la ayuda de elementos mecánicos simples.
- l) Vigilancia de edificios y locales, sin requisitos especiales, conserjes.
- m) Operaciones manuales de empaque, acondicionamiento en cajas, recipientes, de las especialidades o los productos manipulados que requieran control de calidad).
- n) Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medida directa ya establecidos, de la calidad de los componentes y elementos simples en proceso de montaje y acabados de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a los patrones mencionados.
- o) Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamiento de materiales (cintas transportadoras y similares).
- p) Realizar trabajos en máquinas de producción a partir de instrucciones simples o croquis sencillos.
- q) Realizar trabajos de corte, calentamiento, eliminación de rebabas y escarpado u otros análogos.
- r) Tareas de recogida y transporte de palets, realizados con elementos mecánicos.
- s) Tareas sencillas de preparación de operaciones en máquinas convencionales así como el cambio de herramientas y sus regulaciones.

Nivel 3.

Criterios generales.

Tareas que consisten en la ejecución de operaciones que, aunque se realicen bajo instrucciones requieran adecuados conocimientos profesionales y actitudes prácticas, y en el que la responsabilidad esté limitada por una supervisión directa o sistemática).

Divendres, 27 de març de 2015

Formación.

Titulación o conocimientos adquiridos en el ejercicio de su profesión o equivalentes a Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o técnico auxiliar (módulo de nivel 2), complementada con una formación específica al puesto de trabajo.

Incluye a título orientativo las siguientes categorías:

Empleados: oficiales administrativos, oficiales de organización, viajantes.

Operarios: chófer y profesionales de oficio de 1ª y 2ª.

Ejemplos.

En este nivel profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

a) Uso y vigilancia del funcionamiento y regulación de una línea de trabajo con colaboración de operarios de puestos incluidos en los niveles 1 y/o 2. Realizado según programas e instrucciones establecidas, con conocimientos profesionales medios.

b) Manipulación, acondicionamiento y regulación de máquinas de complejidad básica (empaquetar, retractilar, ensobrar).

c) Vigilancia y control del proceso productivo con colaboración o no de operarios a su cargo.

d) Tareas de lectura, anotación, vigilancia, recuento y regulación siguiendo instrucciones detalladas de los procesos industriales o del suministro de servicios generales de fabricación.

e) Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa, dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.

f) Vendedor avanzado.

g) Tareas de ayuda en almacenes que, además de trabajos de carga y descarga, impliquen otras complementarias de almacenero.

h) Tareas de transporte y almacenamiento, realizadas con elementos mecánicos.

i) Tareas administrativas realizadas con utilización de aplicaciones informáticas.

j) Tareas de control y regulación de procesos de producción que generen transformación del producto.

k) Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieren de una especialización técnica diferente de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos.

l) Tareas de lectura anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.

m) Ejercer el mando directo al frente de un conjunto de operarios/as en trabajos generalmente de tipo manual o con máquinas incluyendo procesos productivos.

n) Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con las correspondientes herramientas, decidiendo sobre el desecho o no conformidad a partir de normas fijadas, reflejando en comunicaciones o mediante plantilla el resultado de la inspección.

o) Realizar agrupaciones de datos, resúmenes estadísticos, cuadros, seguimientos, ...

Divendres, 27 de març de 2015

Nivel 4.

Criterios generales.

Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Formación.

Bachillerato, E.S.O. o equivalente, o técnico especialista (modulo nivel 3), complementada con formación en el puesto de trabajo, o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Incluye a título orientativo las siguientes categorías:

Empleados: técnicos en general.

Operarios: encargados, profesionales de oficio especial.

Ejemplos.

En este nivel profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- a) Uso y vigilancia del funcionamiento y regulación de una línea de trabajo con colaboración de operarios de puestos incluidos en los niveles 1, 2, o 3. Llevado a cabo según programas e instrucciones establecidos, con conocimientos profesionales altos.
- b) Actividades de oficios industriales con capacitación suficiente para realizar todas y cada una de las tareas propias de un oficio y programando la ejecución total y completa de sus cometidos, con la colaboración o no de otros puestos de trabajo, e indicación de las operaciones a realizar por estos últimos.
- c) Manipulación, acondicionamiento y regulación de máquinas de complejidad media, vigilancia y control del proceso productivo con colaboración o no de operarios a su cargo.
- d) Actividades que consisten en la preparación de documentos de pago de salarios, liquidaciones a la Seguridad Social o de impuestos, valoraciones de mano de obra y cálculos accesorios complementarios derivados de las anteriores, con análisis y desglose de retribuciones y costes de personal, cálculo de primas, incentivos, comisiones u horas extraordinarias, todo ello en base de datos recogidos, tratados o analizadas directamente y con conocimiento de la normativa laboral, de la referente a cotización y pago de prestaciones a la seguridad social o la de impuestos. Puede ser secundada por puestos de nivel inferior.
- e) Actividades que, con iniciativa, responsabilidad, conocimiento y la posibilidad de estar secundados por puestos de niveles inferiores consistan en: valoración de oferta, gestión administrativa de pedidos, gestión comercial..., con la responsabilidad de hacer la tramitación completa.
- f) Establecer sobre la base de documentos contables una parte de la contabilidad, redacción de la correspondencia, cálculo de precios y escandallos.
- g) Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.
- h) Ejercer el mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realicen las tareas auxiliares a la línea principal de producción, proveyendo y preparando materiales, equipos, herramientas, evacuaciones..., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilicen.
- i) Ejercer el mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada, en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.
- j) Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y recambios, tanto durante el proceso como después de acabadas, en la propia empresa, sobre la base de planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización, con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados, incluidas de las recibidas del exterior.

Divendres, 27 de març de 2015

Nivel 5.

Criterios generales.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estado organizativo menor.

Tareas que, aún sin suponer corresponsabilidad de mando, tengan un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía con el proceso establecido.

Formación.

Titulación de grado medio, técnico especialista de grado superior, completado con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Incluyen a título orientativo las siguientes categorías:

Técnicos: analista programador, delineante y dibujante proyectista.

Empleados: jefes de área o servicios, jefe administrativo.

Operarios: jefe de taller, maestro industrial.

Ejemplos.

En este nivel profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- a) Actividades que consisten en la ordenación de las tareas y de puestos de trabajo de un turno completo de producción, cuando la dimensión de la empresa o del turno no exija la presencia de mandos intermedios superiores.
- b) Manipulación, acondicionamiento y regulación de máquinas de complejidad alta, vigilancia y control del proceso productivo con colaboración o no de operarios a su cargo.
- c) Actividades que consistan en la ordenación de las tareas y puestos de trabajo de una unidad funcional de producción con vigilancia de instalaciones y seguimiento de procesos.
- d) Responsabilidad de la aplicación, vigilancia y control de medios y medidas de seguridad).
- e) Tareas que consisten en el mando directo frente de un conjunto de operarios de los niveles inferiores y/o oficios clásicos.
- f) Tareas técnicas administrativas o de organización, gestión de compras y aprovisionamientos.
- g) Tareas técnicas de dirección de I + D de proyectos completos según instrucciones de un mando superior.
- h) Programador de informática, actividad que consiste en redactar programas de ordenador basándose en la información suministrada, documentando, con responsabilidad de comprobarlo y su seguimiento.
- i) Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por sus ayudantes y confeccionar balances, análisis de costes, previsiones y trabajos análogos sobre la base del plan contable de la empresa.
- j) Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado sobre una línea específica de producto.

Nivel 6.

Criterios generales.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Divendres, 27 de març de 2015

Trabajadores que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana.

También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación.

Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completada con una amplia experiencia en su sector profesional. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos de trabajo definidos en este grupo, "titulados superiores de reciente titulación".

Incluye a título orientativo las siguientes categorías:

Técnicos: titulados superiores "de reciente titulación", ingenieros técnicos, titulados de grado medio.

Ejemplos.

En este nivel profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

a) Manipulación acondicionamiento y regulación de máquinas de complejidad alta, vigilancia y control del proceso productivo con colaboración o no de operarios a su cargo.

b) Funciones que comprenden la responsabilidad de la ordenación, coordinación y supervisión de la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios de un sector funcional o de un conjunto de unidades funcionales.

c) Tareas de alto contenido técnico que consisten en colaborar con autonomía media en la aplicación de técnicas de análisis, desarrollo de procesos o de programas de mantenimiento, producción o administración.

d) Analista de aplicaciones informáticas.

e) Funciones técnicas o profesionales que consisten en colaborar con la aplicación de conocimiento de tal índole en trabajos desarrollados por los responsables de unidades superiores de la empresa y el seguimiento de las instrucciones de los mismos.

f) Realización de funciones técnicas a nivel académico medio, que consisten en colaborar en trabajos de investigación, control y calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales o en servicios profesionales.

g) Inspectores o supervisores de la red de ventas, etc.

h) Responsabilidad de una unidad de carácter administrativo y/o de la red de ventas.

Nivel 7.

Criterios generales.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales y definidos y alto grado de exigencia en cuanto autonomía, iniciativa y responsabilidad).

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este nivel profesional, funciones que suponen responsabilidad completa para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente dimanadas de la Dirección de la empresa.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica).

Divendres, 27 de març de 2015

Formación.

Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el sector profesional.

Comprenden a título orientativo las siguientes categorías:

Técnicos: Analistas de sistema (titulación superior), directores de área o servicios, ingenieros y licenciados.

Ejemplos.

En este nivel profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- a) Responsabilidad técnica de unidades funcionales de carácter administrativo o comercial.
- b) Dirección y análisis de sistemas de informática).
- c) Funciones de planteamiento, coordinación, ejecución y control de la actividad comercial, así como el personal de una zona o demarcación comercial o geográfica con responsabilidad por el cumplimiento los objetivos.
- d) Responsabilidad técnica de un proceso industrial o de una unidad funcional de fabricación o de la totalidad del proceso en empresas de tipo medio.
- e) Realizar las funciones propias de su profesión estando en posesión de la titulación superior correspondiente.
- f) Realización de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se planteen.
- g) Supervisión técnica de un nivel de servicios o de la totalidad de los mismos e incluso de todos los procesos técnicos.
- h) Coordinación, supervisión, ordenación y control de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas.
- i) Tareas consistentes en ordenar y supervisar sistemas, procesos y circuitos de trabajo.
- j) El desarrollo de tareas de gestión y de investigación de alto nivel con la programación, desarrollo y responsabilidad de los resultados.
- k) Tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas, tanto a nivel físico (hardware) como a nivel lógico (software).
- l) Analizar las condiciones ergonómicas de la empresa a fin de mejorar el estado psicofisiológico de los trabajadores.

Artículo 24. Movilidad y Rotación.

1. Movilidad: La movilidad funcional en el seno de Mytel Creaciones, SL, que se efectuará de acuerdo con lo previsto en la legislación laboral vigente y sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La dirección podrá, libremente, dentro de la facultad de organización del trabajo que le compete con sujeción a las normas contempladas en la legislación laboral vigente, concretamente Estatuto de los trabajadores, y el presente Convenio, y con el objetivo de disponer de la máxima capacidad de adaptación y de eficiencia de sus recursos humanos, cambiar a sus trabajadores de puesto de trabajo, bien sea dentro del mismo nivel o entre niveles diferentes.

Dicha movilidad se clasificará con arreglo a los siguientes criterios:

- A) Por su contenido en geográfica o funcional.
- B) Por su duración en provisional o definitiva.

Divendres, 27 de març de 2015

C) Por la causa de su origen en:

- C.1) Por voluntad del trabajador.
- C.2) Por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador.
- C.3) Por necesidades del servicio, producción u organización.
- C.4) Por disminución de la capacidad física para el trabajo.

2. Rotación: Ambas partes consideran que el establecimiento de un sistema de rotación entre los puestos de trabajo beneficia la polivalencia de los empleados, mejora las condiciones de seguridad, disminuye la monotonía y tiene un efecto positivo sobre la reducción del absentismo.

Aunque corresponde a la empresa la facultad organizativa de la producción, ambas partes entienden que la participación de los empleados es fundamental para garantizar el buen fin de esta iniciativa.

Se acuerda que el sistema de rotaciones serán consensuado entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, teniéndose en cuenta las aportaciones de los diversos colectivos que integran la organización y, en particular, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 25. Movilidad Fundamentada en la Causa.

1. Por voluntad o a petición del trabajador (A puesto de trabajo de igual o inferior nivel).

La movilidad del personal que tenga su origen en esta causa, requerirá la solicitud por escrito del trabajador.

Si la Dirección accede al cambio del puesto de trabajo solicitado, se asignará al trabajador el nivel y el salario que corresponda al nuevo puesto, sin que tenga derecho a reclamación ni indemnización alguna.

2. Por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

Cuando la movilidad tenga su origen en esta causa, se estará a lo convenido por escrito entre las partes.

3. Por necesidades del servicio, producción u organización.

Movilidad: Los trabajadores podrán ser destinados a otro lugar de su misma categoría o nivel profesional, cuando las necesidades de organización o producción así lo demanden, sin necesidad de preaviso de ningún tipo.

Trabajos de superior categoría) La empresa podrá, en caso de necesidad destinar a los trabajadores a realizar trabajos de categoría superior, devolviéndolos a su anterior puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Estos cambios no podrán ser de duración superior a seis meses interrumpidos u ocho en un plazo de dos años, salvo en los casos de sustitución, trabajadores con licencias, excedencia, bajas por enfermedad común, accidentes de trabajo y otros que necesariamente conlleven reserva del puesto de trabajo, en cuyo caso se prolongarán mientras subsistan las circunstancias que lo han motivado.

Cuando un trabajador realice trabajos de categoría o nivel superior durante más de seis meses, sin concurrir los supuestos a los que se refiere el apartado anterior, consolidará la categoría superior, siempre que exista turno de ascenso a ésta, de libre designación de la empresa).

La retribución de este personal, mientras desarrolla trabajos de categoría o nivel superior será la correspondiente a la misma).

Trabajo de nivel inferior. Por necesidades justificadas, se podrá destinar a un trabajador a trabajos de inferior nivel, conservando la retribución correspondiente a su categoría o nivel profesional.

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

Asimismo evitará la empresa reiterar en lo posible la realización de estos trabajos a un mismo trabajador.

Divendres, 27 de març de 2015

4. Por disminución física de la capacidad del trabajador.

Se estará a lo regulado legalmente al efecto.

Artículo 26. Plena Dedicación al Trabajo.

En caso de que concurren condiciones que hagan posible la ejecución simultánea sucesiva, dentro de la jornada laboral, de funciones correspondientes a varios puestos de trabajo de una categoría análoga o inferior, estas funciones se podrán encargar a un solo trabajador hasta llegar a la ocupación plena de su jornada).

CAPÍTULO IV. CONTRATACIÓN, ASCENSOS Y CESES.

Artículo 27. Contrataciones a través de ETT.

Los trabajadores que presten sus servicios a través de una ETT percibirán el 100% del salario establecido en el presente Convenio para el nivel funcional que realicen. La Dirección de la empresa garantizará dicha percepción en el momento de formalizar el contrato de puesta a disposición. La dirección dará cuenta a la representación legal de los trabajadores de la formalización de estos últimos contratos de acuerdo con lo dispuesto, al efecto, en la legislación social vigente.

Artículo 28. Ascensos y Promociones.

Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o especial confianza, serán de libre designación por la empresa).

Artículo 29. Periodo de Prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de:

Grupos profesionales 6 y 7: seis meses.

Grupos profesionales 4 y 5: tres meses.

Grupos profesionales 1, 2 y 3: un mes.

El empresario y el trabajador están obligados, respectivamente, a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba).

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que ocupe, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, y el tiempo de los servicios prestados se computará en la antigüedad del trabajador en la empresa) La situación de incapacidad laboral transitoria o cualquier otra que represente suspensión del contrato, que afecte al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpirá dicho periodo.

Artículo 30. Preaviso de Cese.

Los trabajadores que se propongan cesar en el servicio de la empresa, deberán comunicarlo a la empresa cualquiera que sea su categoría profesional o la modalidad del contrato existente, excepto cuando sea dentro del periodo de prueba o vencimiento del contrato, con una antelación mínima de quince días. La falta de tal preaviso, que deberá ser comunicado por escrito a la empresa y ésta acusar recibo de la comunicación, determinará una sanción económica para el trabajador consistente en la detracción en la liquidación que deba practicársele por cese, sin excluir ningún concepto, del importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

La valoración de este día se efectuará por la media de percepción diaria lograda por trabajador en los doce meses anteriores o período menor si su prestación de servicio no lo hubiera conseguido. Los días, en todo caso, se entenderán naturales.

Divendres, 27 de març de 2015

Artículo 31. Contratación.

La contratación laboral se realizará fomentando el uso adecuado de las modalidades contractuales de manera tal que las necesidades permanentes de la empresa sean atendidas con contratos indefinidos y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan ser atendidas con contratos temporales causales, directamente o mediante ETT's.

Los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos regulado en el número 1 del apartado b) del artículo 15 del Estatuto de los trabajadores podrán tener una duración máxima de 6 meses dentro de un período de 12 meses a contar desde el momento en que se produzcan estas causas.

Los contratos de duración determinada por obra o servicio con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta) Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos en la empresa.

CAPÍTULO V. JORNADA.

Artículo 32. Jornada Laboral.

La jornada ordinaria máxima de trabajo efectivo, en cómputo anual será:

Turnos de jornada partida, 1.808 horas de trabajo efectivo y presencia).

Turnos de jornadas continuadas que exceda de seis horas 1.808 horas de presencia con un descanso de 15 minutos, quedando consolidada una jornada efectiva y real de 1.751,50 horas año, por lo que, para dicho colectivo esta será la jornada efectiva consolidada) En consecuencia, en tanto y en cuanto ésta resulte inferior a la que puedan establecer disposiciones legales o convencionales futuras, la empresa mantendrá dicha jornada).

En ambos casos la jornada anual estará limitada un máximo de 226 días de trabajo efectivo, salvo que, si como consecuencia de la aplicación de la jornada anual establecida dentro del presente convenio la jornada resultante una vez confeccionado el calendario laboral en la empresa fuera inferior a la fijada mas arriba, el trabajador no vendrá obligado a prolongar su jornada diaria o trabajar en sábado o festivo al efecto de ajustar la jornada efectiva, si bien se acumulará el crédito horario resultante que se recuperará total o parcialmente en el/los día/s hábiles del año/s sucesivos en que posibilite tal recuperación.

Artículo 33. Distribución de la Jornada.

La empresa, respetando el número de horas laborales del año, podrá acordar, a través del representante legal de los trabajadores, el horario más adecuado a sus necesidades; debiendo compensarse los excesos de trabajo que se pudieran producir en determinadas épocas, con el tiempo de descanso, en otros que disminuya la actividad de la empresa).

En las épocas en que aumente la producción de la empresa, la jornada máxima ordinaria podrá ser de 10 horas diarias o 50 semanales, salvo acuerdo distinto de las partes, se respetará en todo caso, el período de descanso mínimo e ininterrumpido entre jornadas legalmente establecido.

Artículo 34. Prolongación de la Jornada.

Cuando en la empresa, se produzca una sobrecarga de trabajo extraordinario, por necesidades no programadas, podrá la dirección de la misma, establecer un horario más prolongado, con un preaviso mínimo de cinco días, sin sobrepasar las 10 horas diarias y las 50 semanales y respetando en todo caso el período de descanso mínimo e ininterrumpido entre jornadas legalmente establecido, reduciendo la jornada semanal en las épocas de menor actividad o acumulando su exceso en días completos, siempre que se cumplan el número de horas anuales señaladas. En ningún caso este tipo de jornada podrá generar jornadas permanentemente diferenciadas, en su cómputo semanal.

Divendres, 27 de març de 2015

Los excesos de jornadas semanales, producidos por la aplicación del apartado anterior, no podrán superar el período continuo de cuatro semanas en cada ocasión que se produzcan, salvo acuerdo entre las partes, su compensación tendrá lugar durante el mismo mes o en los dos inmediatamente siguientes.

Esta jornada será compensada siempre en tiempo de descanso y nunca mediante percepciones económicas.

Estos excesos de jornada, no podrán ser utilizados por las empresas para modificar o eliminar turnos de trabajo ya establecidos.

Todo el personal, por categoría o puesto de trabajo debe, seguir una rotación por igual, para lo que se llevará un cuadro del estado de seguimiento que estará a disposición de los representantes de los trabajadores.

Previa justificación suficiente de la existencia de la causa alegada, quedan exceptuados de lo convenido:

- Quienes cursen estudios con regularidad, por obtención de títulos académicos o de enseñanza profesional oficialmente reconocida, durante el tiempo imprescindible para asistir a estas clases.

Los que tengan jornada reducida, salvo acuerdo en contrario.

- Quienes tengan permiso retribuido.

- Los que trabajen en periodos nocturnos entre las 22 y las 6 horas del día siguiente.

En cualquier caso las modificaciones no afectarán en las fiestas de Navidad, Año Nuevo, 1 de mayo, ni las del descanso semanal previo al inicio de las vacaciones de los trabajadores afectados que las empiecen en lunes.

El trabajo de los operarios con funciones de puesta a punto y/o de mantenimiento, para la reparación de instalaciones y maquinaria por causa de averías, necesario para la reanudación o continuación del proceso productivo, podrá prolongarse o adelantarse por el tiempo estrictamente necesario.

Artículo 35. Calendario Laboral, Horas Flexibles, Bolsa de Horas de Carácter Anual y Exceso de Jornadas Compensadas.

Calendario laboral.

Anualmente se elaborará por la Dirección de la Empresa un calendario laboral y ello, previa consulta e información con los representantes de los trabajadores. Una vez fijado el calendario, se expondrá un ejemplar del mismo en el tablón de anuncios que se situará en una zona o lugar perfectamente visible.

Bolsa horaria.

La empresa dispondrá de una bolsa horaria de 80 horas por persona/año, respetando la jornada de trabajo anual. Hasta el límite de estas horas, la empresa está facultada para realizar una variación de los días en los que está distribuida la jornada ordinaria del trabajador establecida en el calendario laboral.

La ampliación o reducción de jornadas laborables para regularizar la variación o modificación de jornadas laborables deberá realizarse a razón de jornadas completas. Cuando un trabajador se encuentre en situación de I.T., maternidad, paternidad y/o matrimonio, no tendrán la obligatoriedad de completar las 80 horas de exceso de jornada compensada.

Para la compensación de la bolsa se tomará como fecha de referencia el periodo entre 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año, de forma que el cómputo de horas de cada trabajador sea cero. En el caso de que al final de cada año el cómputo de horas fuera superior o inferior a 0 se regularizaría este diferencial como máximo en el primer trimestre del año siguiente.

Artículo 36. Horas Extraordinarias.

Las horas extraordinarias que resulte preciso realizar para reparar o prevenir siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, serán de imperativa realización por los trabajadores designados al efecto.

Divendres, 27 de març de 2015

La retribución a percibir por el trabajador por la realización de cualquier tipo de hora extraordinaria, es la fijada en el anexo V, columna 2 y 3.

CAPÍTULO VI. RETRIBUCIONES.

Artículo 37. Trabajo a Tiempo o Jornada.

Salvo pacto en contrario, se presupone que la prestación de trabajo se concierta en la modalidad denominada a tiempo o jornada en la que la retribución se fija atendiendo a la duración del trabajo y al rendimiento normal exigible y la contrapartida la constituye la tabla salarial, siempre que el trabajador consiga, en dicho tiempo, el rendimiento exigible al mismo.

Artículo 38. Características de la Retribución.

1. Principios generales. Los sistemas retributivos que se establecen en el presente convenio sustituyen totalmente al régimen salarial que de derecho y hecho, aplicaba Mytel Creaciones, SL. en el momento de la entrada en vigor del mismo.

2. La retribución del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio estará constituida por el salario base y los complementos del mismo.

3. El salario base es el componente salarial que retribuye la jornada normal y completa establecida y que se corresponde con el anexo I que figura en este convenio para cada nivel y que incluye el importe de dos gratificaciones extraordinarias.

4. Para el año 2015 regirán las tablas salariales del anexo I.

5. Para el año 2016 se mantendrán las tablas salariales que figuran en el anexo I del convenio.

6. Para el año 2017 se incrementarán los conceptos salariales que figuran en el anexo I del convenio, con el IPC real del año 2016.

7. Para el año 2018 se mantendrá las tablas salariales del 2017.

8. Salario convenio nuevo ingreso: Retribuye la contratación inicial para contemplar la adecuación gradual de los conocimientos y habilidades del trabajador a los requisitos del puesto de trabajo. Se fija un salario convenio de nuevo ingreso para cada uno de los grupos profesionales.

A partir del día 1 de enero de 2015, la retribución de los trabajadores de nuevo ingreso en la empresa será la establecida en el anexo II y por los periodos máximos determinados en este anexo de acuerdo al grupo profesional asignado. Las pagas extraordinarias se meritaban proporcionalmente al tiempo de trabajo y se abonarán en función del salario convenio que se reciba en el momento de su liquidación. Todo ello sin perjuicio de los incrementos del IPC que les pudiesen corresponder de acuerdo a las revisiones salariales fijadas en el presente convenio.

Se facilita dentro de la descripción de cada nivel profesional, con criterio únicamente orientativo la referencia de los números de cada uno de los niveles a efectos de aplicación de la tabla salarial del anexo I.

G: grupo DF: división funcional.

G) DF.

Técnicos.

5. Analista programador.

5. Delineante.

5. Dibujante proyectista.

6. Titulados superiores "de reciente titulación".

6. Ingenieros técnicos.

6. Titulados de grado medio.

Divendres, 27 de març de 2015

- 7. Analista de sistemas (titulación superior).
- 7. Directores de área o servicios.
- 7. Ingenieros.
- 7. Licenciados.

Operarios.

- 1. Peón.
- 1. Peón jefe de equipo.

- 2. Conductor de máquinas.
- 2. Especialista.
- 2. Especialista jefe de equipo.
- 2. Oficial 3ª.
- 2. Oficial 3ª jefe de equipo.

- 3. Chófer.
- 3. Oficial 1ª.
- 3. Oficial 1ª jefe de equipo.
- 3. Oficial 2ª.
- 3. Oficial 2ª jefe de equipo.

- 4. Encargados.
- 4. Oficiales especiales.

- 5. Jefe de Taller.
- 5. Maestro Industrial.

Empleados.

- 1. Ordenanza.
- 1. Portero.
- 1. Vigilante.
- 1. Guardia Jurado.
- 1. Limpiador.

- 2. Almacenero.
- 2. Auxiliares en general.
- 2. Conserje.
- 2. Telefonista.

- 3. Oficiales administrativos.
- 3. Oficiales de organización.
- 3. Viajantes.

- 4. Técnicos en general.

- 5. Jefes de área o servicios.
- 5. Jefe administrativo.

Artículo 39. Valor Hora Ordinaria.

El valor de la hora ordinaria será el importe resultante de dividir el salario convenio bruto anual (columna núm. 5 anexo I) por la jornada de presencia anual incrementada con la parte proporcional correspondiente al periodo de vacaciones y festivos. El importe para cada uno de los grupos profesionales es el regulado en el anexo III según la siguiente fórmula:

SCBA: Salario Convenio Bruto Anual (columna núm. 5, anexo I).

$SCBA / (1808 \text{ h}/11) * 12 = \text{valor hora ordinaria (anexo III)}$

Divendres, 27 de març de 2015

Artículo 40. Cláusula Inaplicación Salarial.

El porcentaje de incremento salarial que se establece para la vigencia de este convenio tendrá un tratamiento excepcional en la empresa cuando acredite objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas de manera que no dañe su estabilidad económica o su viabilidad).

La dirección de la empresa comunicará por escrito a la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, a sus trabajadores, las razones justificativas de esta decisión en un plazo de 20 días naturales, a partir del segundo año de vigencia del convenio, contados a partir de la fecha de publicación de las tablas y anexos salariales del convenio para cada uno de los años de vigencia).

Es necesario remitir una copia de esta comunicación a la Comisión Paritaria del Convenio.

La empresa debe aportar la documentación necesaria (memoria explicativa, balances, cuenta de resultados, cartera de pedidos, situación financiera y plan de futuro en los 10 días siguientes a la comunicación. En los diez días naturales posteriores, ambas partes intentarán establecer las condiciones de la no aplicación salarial, la forma y el plazo de recuperación del nivel salarial, teniendo en cuenta, asimismo, sus consecuencias en la estabilidad del empleo.

Debe remitirse una copia del acuerdo a la Comisión Paritaria) Si no hay acuerdo, ambas partes lo comunicarán, por escrito, a la Comisión Paritaria del Convenio, la cual debe pronunciarse en los 10 días siguientes. De continuar el desacuerdo, las partes se han de someter al TLC.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que tengan acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, y deben mantener, por tanto, respecto de todo ello Y sigilo profesional.

Artículo 41. Complemento Ad Personam.

Una vez actualizados los salarios en la empresa con las tablas del anexo I toda cantidad que sobrepase lo que venía cobrando el trabajador debe pasar a este complemento, excepto las primas o incentivos que de generar diferencias se podrán mantener como tales.

Artículo 42. Mejoras Salariales.

La empresa podrá establecer mejoras salariales a título individual o colectivo, con la denominación y contraprestaciones o sin ellas, que acuerde con el personal afectado.

Artículo 43. Salario Hora/Día Individual.

Al efecto de cualquier circunstancia en que haya que valorarse tiempos de abono de salarios, como pueden ser a título enunciativo, retrasos en la asistencia, permisos de horas no retribuidas o causas similares, se acudirá al salario hora individual a través de la fórmula de computar en salario ordinario del año que se trate y dividir tal valor por el número de horas que resultaran obligadas para percibir tal salario (anexo III).

Caso de tratarse de días completos de no abono salarial, se acudirá a una fórmula similar ala anterior, pero utilizando como divisor los días determinados como de trabajo cierto y real para el año que se trate.

Artículo 44. Trabajos a Tiempo Parcial.

Las retribuciones a las que hace referencia este convenio están fijadas para una jornada laboral completa) El trabajador que tenga establecido un régimen laboral de parte de jornada percibirá las retribuciones indicadas en proporción a la jornada completa correspondiente a su categoría profesional.

Artículo 45. Pago de Salarios.

Como norma general el pago de salarios se efectuará mensualmente.

La empresa puede optar entre pagar las retribuciones en moneda de curso legal, mediante talón, transferencia o cualquier otra modalidad de pago por medio de entidad de crédito.

Divendres, 27 de març de 2015

Cualquiera que sea la forma de pago nunca dará derecho al trabajador a permiso, retribuido o no, a ausentarse del trabajo para el cobro de sus retribuciones.

El pago del salario se hará puntualmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres.

Artículo 46. Complemento de Nocturnidad.

Las horas comprendidas entre las veintidós y las seis de la mañana se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad, cuya cuantía será por nivel y hora el que se fija en el anexo IV.

Se exceptúan de lo establecido en el párrafo anterior y, por lo tanto no habrá lugar a compensación económica, en los siguientes supuestos:

Las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideren nocturnos tales como: guardas, porteros, serenos o similares que sean contratados para desarrollar sus funciones durante la noche, con una retribución donde quede recogida esta circunstancia.

Artículo 47. Prorrateo de las Gratificaciones Extraordinarias.

En uso de lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores al efecto, las partes acuerdan que las gratificaciones extraordinarias de Verano y Navidad dispuestas en el presente convenio, serán satisfechas prorrateándose mensualmente, reflejándose su valor en los recibos salariales en tal doceava parte del conjunto de ellas, pero de forma separada del resto de conceptos retributivos para su fácil identificación.

Artículo 48. Dietas/Medias Dietas.

La dieta es un concepto de devengo extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador, ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento o como consecuencia de la aplicación de la prolongación de su jornada laboral en los términos establecidos en el artículo 34 del presente convenio, el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la empresa y pueda pernoctar en la citada residencia) La media dieta se devengará por día efectivamente trabajado.

Las dietas y medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador y en las mismas fechas que ésta; pero en los desplazamientos de más de una semana de duración, aquél podrá solicitar anticipos quincenales a cuenta, ya justificar, sobre las mencionadas dietas.

No se devengará dieta o media dieta cuando el empresario organice y pague la manutención y alojamiento del trabajador desplazado.

Asimismo no devengarán medias dietas cuando concurriendo varios centros de trabajo en el mismo término municipal, o municipios limítrofes se realice el desplazamiento a cualquiera de ellos.

El importe de la dieta completa y la media dieta será el fijado en el anexo VI.

Artículo 49. Uso de Coche Particular.

Si dentro del horario de actividad laboral, el trabajador necesita realizar un desplazamiento por motivos laborales y hace uso de su vehículo particular a solicitud de la empresa, se establece la compensación económica fijada en el anexo VII.

Artículo 50. Igualdad de Condiciones.

Se prohíbe cualquier discriminación por razón de edad, ideología, sexo, religión o raza de los trabajadores en materia salarial si realizan trabajos del mismo valor y/o grupo profesional, así como en materia de promoción o ascensos.

Divendres, 27 de març de 2015

CAPÍTULO VII. VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS.

Artículo 51. Vacaciones.

Las vacaciones anuales tendrán una duración no inferior a treinta días naturales.

La empresa elaborará el plan de turnos de vacaciones y fechas para poder disfrutarlas y han de ser conocidas por los trabajadores con una antelación mínima de dos meses.

Las vacaciones podrán ser divididas a efectos de su disfrute en dos periodos. Uno de ellos que, en todo caso, no será inferior a veintiún días y deberá estar comprendido preferentemente entre el 22 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive, excepto pacto individual o colectivo que fije otro período. Cuando se efectúen dos o más turnos de vacaciones se rotarán cada año las vacaciones a los trabajadores, pasando del último turno al primero y del segundo al tercero y así sucesivamente. Teniendo en cuenta las necesidades de producción, se podrán cambiar las vacaciones entre trabajadores del mismo nivel y lugar de trabajo comunicándolo por escrito a dirección de la empresa con la firma de los dos trabajadores implicados.

El resto de los días de vacaciones del segundo periodo serán disfrutados en las fechas que la empresa y los representantes de los trabajadores determinen, y se tendrá en cuenta las necesidades de producción.

El cómputo para el disfrute de las vacaciones efectuará por años naturales (1 de enero a 31 de diciembre).

En el primer año de prestación de servicios en la empresa y, de no corresponderse con el año natural completo, se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

Será de aplicación mientras dure su vigencia aquello que dispone el artículo 38.3 del E.T.

Los días de vacaciones serán retribuidos de acuerdo con los conceptos retributivos recogidos en las tablas y anexos de este convenio, excepto pacto en contrario.

Los trabajadores que cesen durante el transcurso del año, tendrán derecho a que, en la liquidación que se le practique en el momento de su baja en la empresa, se integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de vacaciones no disfrutada.

Por el contrario, si el trabajador hubiese disfrutado de sus vacaciones, la empresa podrá deducir de la liquidación que se le practique, la parte correspondiente al exceso de días disfrutados en función del tiempo de prestación de actividad efectiva laboral durante el año.

Artículo 52. Permisos Especiales Retribuidos.

A las parejas de hecho que acrediten su situación de acuerdo con los requisitos establecidos en la ley 10/1998, de 15 de julio, de uniones estables de pareja (DOGC, 23 de julio de 1998), se le reconoce los mismos derechos y obligaciones en relación a todos los permisos retribuidos en el presente artículo.

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

También corresponderán 15 días naturales de permiso al constituirse en pareja de hecho y ésta licencia únicamente se podrá conceder una vez cada 7 años, excepto en caso de muerte de la pareja de hecho, que el término se reducirá a 5 años.

b) Dos días naturales en caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica, sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad) En caso de hospitalización y mientras ésta dure, el trabajador podrá disfrutar de los días de permiso diferentes al del hecho causante y el siguiente, siempre que esto no implique incremento de días laborales de permiso.

c) Durante un día en el caso de muerte de nietos, abuelos o hermanos de un cónyuge o el otro.

Divendres, 27 de març de 2015

d) Durante dos días naturales en los casos de muerte del cónyuge, hijos, hijos políticos, padres o padres políticos del trabajador.

e) Dos días laborables en caso de nacimiento de hijo.

f) Un día laborable en caso de adopción y acogimiento.

En los casos de los apartados, b, c, d y e, si el trabajador necesita realizar un desplazamiento a estos efectos igual o superior a 300 kilómetros, el término se amplía hasta cuatro días naturales como máximo.

g) Un día natural por traslado de domicilio habitual.

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

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

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

k) El que resulten de la aplicación de la Ley 39/99 de 5 de noviembre de conciliación de la vida familiar y laboral.

Artículo 53. Acumulación de Horas de Lactancia.

En desarrollo del artículo 37.4 del E.T., se establece siempre que se preavise a la empresa con 15 días de antelación, la acumulación de horas de lactancia, hasta un máximo de 13 días naturales, las cuales deberán disfrutarse en jornada de trabajo completa e inmediatamente después del permiso maternal.

Del resto de horas que puedan corresponder hasta el total legal, se podrá disfrutar en los términos establecidos en el E.T.

Artículo 54. Paternidad.

El trabajador para ejercitar su derecho a la suspensión del contrato de trabajo por paternidad, regulada en el artículo 48.bis del E.T, deberá de comunicar a la dirección de la empresa el ejercicio de este derecho, de forma fehaciente, y con una antelación mínima de 7 días naturales al inicio de su disfrute, salvo que quiera iniciarlo al día siguiente del permiso retribuido por nacimiento de hijo, adopción acogimiento, caso en que el término de preaviso será de dos días naturales.

Los trabajadores podrán ejercitar este derecho o bien desde la finalización del permiso retribuido, por el nacimiento, adopción o acogimiento, y hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad; o bien, inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión por maternidad.

Artículo 55. Licencias Sin Sueldo.

En caso extraordinario debidamente acreditado se pueden conceder licencias por el tiempo necesario sin percepción de haberes con descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad.

El trabajador puede disponer, con un preaviso de 7 días naturales de hasta 24 horas anuales de licencia sin salario, para atender asuntos personales o familiares, manteniéndose el alta en la seguridad social. De mutuo acuerdo, se podrá pactar la recuperación en lugar del descuento de las horas utilizadas.

Artículo 56. Formación Profesional.

En caso de que la empresa por sí o por medio de terceros organice cursos de formación profesional y éstos tengan lugar dentro de la jornada de trabajo ordinaria, el trabajador al que le sea recomendado debe asistir obligatoriamente y ha de aprovechar en lo posible las enseñanzas que se le impartan.

Divendres, 27 de març de 2015

Artículo 57. Asistencia al Consultorio Médico.

El régimen de asistencia a la consulta médica se regirá:

El personal dispondrá de 12 horas anuales por asistencia al médico de cabecera y las horas estrictamente necesarias para asistencia al médico especialista) De dichas horas, podrán utilizarse hasta un máximo de 6 horas anuales, en los casos de asistencia a una consulta de medicina general, pública o privada para acompañar a los hijos menores de 12 años, sin que en ningún caso en cómputo anual puedan superarse las 12 horas.

El personal con contrato a jornada parcial, dispondrá del permiso regulado en este artículo en proporción a su jornada, tomando como referencia la de un trabajador a jornada completa.

El personal sujeto a jornada partida, concertará previamente la fecha de visita médica a efectos de poder preavisar a la empresa respecto del día y horas de ausencia estimadas.

El personal sujeto a jornada continuada de mañana o tarde, siempre que sea posible, concertará las visitas al médico de cabecera, fuera de su jornada laboral.

Todo trabajador deberá comunicar a la empresa la ausencia desde el mismo momento que sea conocedor.

Con posterioridad, deberá aportar el oportuno justificante de las horas empleadas en la consulta médica.

Artículo 58. Derechos Sindicales.

Se estará a lo dispuesto en la Ley, y especialmente en el Estatuto de los trabajadores en su artículo 64, Competencias, y el artículo 68, Garantías, y la LOLS.

Acumulación de horas sindicales: Los delegados o miembros de comité pertenecientes a un mismo centro de trabajo y sindicato podrán efectuar acumulación de horas sindicales, debiendo efectuarse por escrito a la dirección de la empresa la comunicación de quien acumula y cuantas horas acumula así como el período de tiempo.

CAPÍTULO IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 59. Clasificación de las Faltas.

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

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

- Pequeños descuidos en la conservación del material a su cargo que produzca deterioro leve de éste.
- No atender al público con la debida diligencia, cuando esta atención sea propia de sus deberes laborales.
- Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- No comunicar a su jefe inmediato los defectos de material o la necesidad de éste para continuar trabajando, siempre que no se derive trastorno grave.
- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que estos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros/as o a la empresa.
- No comunicar con la debida puntualidad los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la seguridad social o en la administración tributaria.
- Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas.
- La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica dentro de la jornada ordinaria de trabajo sin la debida justificación.
- Utilizar maquinarias o herramientas para las que no se esté autorizado.

Divendres, 27 de març de 2015

- Subir a un vehículo de la empresa sin autorización.
 - La inasistencia injustificada de un día en el periodo de un mes.
 - No notificar con carácter previo, o dentro de las 24 horas siguientes la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo notificado.
 - El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por periodos breves de tiempo, si como consecuencia de esto se ocasionase perjuicio de alguna consideración a las personas o a las cosas.
 - Participar en peleas o juegos.
 - La no utilización de la ropa de trabajo.
 - La impuntualidad no justificada a la entrada o a la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en el periodo de un mes.
 - La embriaguez y/o el consumo de drogas no habitual en el trabajo.
- b) Faltas graves. Tendrán la consideración de faltas graves:
- La reincidencia y reiteración en falta leve, excluida la falta de puntualidad, aunque sea de diferente naturaleza, en el plazo de tres meses y habiendo existido sanción, en el plazo de tres meses.
 - Falsedad u omisión maliciosa de los datos que tengan incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
 - Los retrasos culposos en el desempeño de las órdenes recibidas o servicios encomendados cuando se cause perjuicio grave para la empresa).
 - No dar inmediato aviso de los desperfectos o anomalías observadas en la maquinaria, materiales y obras a su cargo, cuando se derive perjuicio grave para la empresa).
 - Inutilización, deterioro o pérdida de materiales, piezas, maquinaria, herramientas, útiles y mobiliario, por imprudencia imputable al trabajador.
 - La impuntualidad no justificada a la entrada o a la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el periodo de un mes.
 - Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifiesten en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o a la dignidad de las personas.
 - Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada, y causando, con esto, un perjuicio al desarrollo laboral.
 - La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de las que dependa orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que esto ocasione o tenga una transcendencia grave hacia las personas o a las cosas.
 - La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el periodo de un mes. Es suficiente con una sola falta al trabajo, cuando ésta afecte al relevo de un compañero/a, o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionara perjuicio de alguna consideración a la empresa.
 - La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas si supone una alteración de las facultades físicas o psicológicas en el desarrollo de sus funciones o implica un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en su trabajo.
 - Tolerar a los trabajadores subordinados que incumplan las normas de seguridad e higiene en el trabajo.
 - Fumar en los lugares en donde estuviera prohibido.
 - La continua y habitual falta de higiene y limpieza de tal índole que produzca queja justificada de sus compañeros de trabajo y siempre que previamente haya existido la oportuna advertencia por parte de la empresa.
 - Suplantar a otro trabajador/a alterando los registros y controles de entrada o salida en el trabajo.
 - La no aportación a la empresa de la renovación de su permiso de trabajo.
 - No entregar las bajas, altas y partes de confirmación por I.T o AT, en los plazos establecidos para ello.

Divendres, 27 de març de 2015

- El uso en el centro de trabajo de teléfonos móviles, radios, walkmans o similares.
 - La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares durante la jornada de trabajo así como la utilización para usos propios o ajenos del utillaje, herramientas, maquinaria, vehículos, sistemas informáticos, e-mail de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
 - La negligencia, desidia e imprudencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
 - La no observancia de las normas de seguridad e higiene en el trabajo que comporten riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones. Cuando el riesgo de accidente o de avería fuera grave, podrá ser considerada como falta muy grave.
- c) Faltas muy graves. Tendrán la consideración de faltas muy graves:
- La reincidencia en falta grave aunque sea de diferente naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el periodo de tres meses y haya existido sanción.
 - La impuntualidad no justificada en la entrada o la salida del trabajo en mas de diez ocasiones durante el periodo de seis meses o bien más de veinte en un año.
 - La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en el periodo de un mes.
 - El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro sitio.
 - Destrozar o causar desperfectos en materias primas, productos, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa).
 - Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo.
 - Falsear datos en los documentos de control de trabajo.
 - Causarse voluntariamente lesiones para disimular o simular un accidente de trabajo o para hacer valer como tal las lesiones causadas en accidente no laboral.
 - La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose de baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena) También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
 - El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada, incluso por breve tiempo si como consecuencia de esto se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
 - La violación de secretos confidenciales de la empresa.
 - Los malos tratos de palabra y obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o los familiares de éstos, así como a los compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.
 - La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
 - La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad) Tendrán esta consideración, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales y con perjuicio para el trabajador o trabajadora.
 - La no utilización o el mal uso del material de seguridad y EPIS.
 - El acoso sexual.
 - La participación directa o indirecta en la comisión de delitos definidos en el Código penal, siempre que esté reconocida en sentencia firme judicial.

Divendres, 27 de març de 2015

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

- Provocar discusiones o peleas.

- La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

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

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

Artículo 60. Sanciones.

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

Faltas leves:

- Amonestación verbal.

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de un día).

Faltas graves:

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

Faltas muy graves:

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiún días a dos meses.

- Despido.

Las sanciones por faltas leves, graves o muy graves se comunicarán al trabajador por escrito.

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

Artículo 61. Prescripción.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescribirán a los siguientes días:

Faltas leves: diez días.

Faltas graves: veinte días.

Faltas muy graves: sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas comenzará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haber sido cometidas.

ANEXOS.

ANEXO I.

Tablas Salariales 2015 - 2016.

Grupo	División funcional	Salario convenio (EUR/mes)	Pagas extras	Total año 2014/2015 EUR/año
1	Operarios	950,86	950,86	13.312,04
1	Empleados	950,86	950,86	13.312,04
2	Operarios	1.002,90	1.002,90	14.040,60
2	Empleados	1.002,90	1.002,90	14.040,60
3	Operarios	1.022,96	1.022,96	14.321,44

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 27 de març de 2015

Grupo	División funcional	Salario convenio (EUR/mes)	Pagas extras	Total año 2014/2015 EUR/año
3	Empleados	1.022,96	1.022,96	14.321,44
4	Operarios	1.088,53	1.088,53	15.239,42
4	Empleados	1.088,53	1.088,53	15.239,42
5	Operarios	1.159,06	1.159,06	16.226,84
5	Empleados	1.159,06	1.159,06	16.226,84
5	Técnicos	1.159,06	1.159,06	16.226,84
6	Técnicos	1.269,22	1.269,22	17.769,08
7	Técnicos	1.409,36	1.409,36	19.731,04

ANEXO II.

Salario convenio nuevo ingreso.

Grupo	Duración periodo de adaptación 1 año	Duración periodo de adaptación 2 años	Duración periodo de adaptación 3 años	Duración periodo de adaptación 4 años
1	711,00	782,92	854,85	950,86
2	750,00	825,87	901,74	1.002,90
3	765,00	842,39	919,77	1.022,96
4	810,90	892,93	974,96	1.088,53
5	859,55	946,51	1.033,46	1.159,06
6	934,33	1.028,86	1.123,37	1.269,22
7	1.027,30	1.131,23	1.235,15	1.409,36

ANEXO III.

Importe hora ordinaria.

Grupo	Importe hora ordinaria
1	6,75
2	7,12
3	7,26
4	7,73
5	8,23
6	9,01
7	10,01

ANEXO IV.

Trabajo nocturno.

Para todos los grupos profesionales: 0,86 EUR/hora.

ANEXO V.

Importe hora extra y bolsa horaria.

Grupo profesional	Hora extra normal	Hora extra festiva/domingo y nocturna
1	7,02	7,37
2	7,40	7,78
3	7,55	7,93
4	8,04	8,44
5	8,56	8,99
6	9,37	9,84
7	10,41	10,93

ANEXO VI.

Dietas.

Para todos los grupos profesionales:

Media Dieta: 9,00 EUR.

Dieta Completa: 25,00 EUR.

Divendres, 27 de març de 2015

ANEXO VII.

Kilometraje.

Para todos los grupos profesionales: 0,19 EUR/km.

Barcelona, 11 de març de 2015

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès