

Dimecres, 9 de febrer de 2011

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 18 de gener de 2011, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Cafès Pont, SL per a l'any 2011 (codi de conveni núm. 0813152)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Cafès Pont, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 29 de desembre de 2010, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Cafès Pont, SL per a l'any 2011 (codi de conveni núm. 0813152) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona.

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

Transcripció literal del text original signat per les parts

Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Cafès Pont, SL per a l'any 2011

Article 1

Àmbit del Conveni

Aquest Conveni afecta tots els treballadors de l'empresa Cafès Pont, SL indistintament de l'emplaçament del seu lloc de treball.

Article 2

Vigència i durada

La durada del Conveni és d'1 any, és a dir, de l'1 de gener de 2011 al 31 de desembre de 2011.

Article 3

Absorció i compensació

Les millores pactades en aquest Conveni només poden ser compensades amb les que voluntàriament concedeixi l'empresa expressament a càrrec del Conveni des de l'1 de gener de 2011. Es poden absorbir fins on arribi qualsevol tipus de millora (sigui quina sigui la denominació) que s'estableixi en el futur mitjançant disposició legal, reglamentària o de caràcter general, i el còmput s'ha de fer globalment i anualment.

Article 4

Increment salarial

L'increment salarial s'aplicarà sobre el salari anual brut en tots els conceptes econòmics, tret dels premis o comissions vinculades a la xifra de vendes, les retribucions en espècie i la retribució de la posta a disposició del servei tècnic. L'increment serà del 1.8%. Aquest increment s'aplicarà amb efectes de l'1 de gener de 2011.

Article 5

Revisió salarial

Segons l'IPC nacional espanyol real de 2011, s'aplicarà una revisió de l'increment salarial aplicat el 2011. La revisió es liquidarà el primer trimestre de 2012. Un cop conegut l'IPC espanyol de 2011, si aquest supera el 1.8% l'empresa liquidarà la diferència entre el 1.8% i l'IPC nacional espanyol real de 2011.

Dimecres, 9 de febrer de 2011

Article 6 Salari base

Com a salari base s'estableixen les quanties que per a cada categoria figuren a l'annex, que es perceben per dia natural.

Article 7 Complement "ad personam"

A partir de l'1 de gener de 1998 se suprimeix el concepte econòmic d'antiguitat. Això no obstant, les quantitats percebudes per aquest concepte es mantenen en un complement "ad personam", que no pot ser compensat ni absorbit amb cap altre increment de conveni i que serà revalorable anualment amb l'increment que es pacti al Conveni.

Article 8 Gratificacions extraordinàries

Consisteixen en l'import de 30 dies de salari real, que es percep en la gratificació de juny, la de Nadal i la de beneficis, que es troba dividida en les 12 pagues mensuals.

Article 9 Salari real

Les referències que en el text del Conveni es fan al terme salari real es consideren limitades als conceptes de salari base, complement "ad personam" i retribucions salarials fixes i periòdiques (exceptuant les dietes). Així mateix es considera salari real les comissions sobre vendes o les primes de producció. Prenen pel càlcul per les pagues extres la mitja del any anterior.

Article 10 Hores extraordinàries

Cal atènyer-se al que disposa l'article 35 de l'estatut dels treballadors. Pel que fa al que preveuen les normes sobre cotització a la Seguretat Social, es consideren hores extraordinàries estructurals les necessàries per períodes punta de producció, comandes imprevistes, absències, canvis de torn o altres circumstàncies de caràcter estructural derivades de la naturalesa de l'activitat de què es tracti, sempre que no es puguin substituir per la utilització de les diverses modalitats de contractació previstes legalment.

La compensació d'aquestes hores es farà amb percepcions econòmiques o en descans, segons la relació: per cada hora extra treballada correspon una retribució o un descans d'1,5 hores normals.

Es pacte expressament que en el cas del personal del servei tècnic, l'hora extra es pagarà a raó de 18,00 EUR /h.

Article 11 Contracte de formació

Es regeix per la normativa vigent, que actualment és la Llei 63/1997. La seva retribució figura a l'annex salarial.

Article 12 Jornada

S'estableix que la durada de la jornada de treball és, en còmput anual, de 1.780 hores de treball efectiu. Aquest còmput anual es dividirà entre 225 dies de treball, i es pacta amb el representant dels treballadors la divisió del còmput anual d'hores entre els 225 dies de treball. S'adequaran les jornades de treball a les necessitats productives de l'empresa d'una manera diferenciada en les diverses èpoques anuals.

L'empresa elaborarà un calendari laboral d'acord amb el representant dels treballadors.

Article 13 Festes i permisos

Els treballadors, previ avís i justificació, podran absentar-se del treball, amb dret a remuneració pels següents motius:

Dimecres, 9 de febrer de 2011

- a. 15 dies naturals per matrimoni.
- b. Dos dies en cas de naixement de fill i en el cas de defunció, d'accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari de parents fins el segon grau de consanguinitat o afinitat. Sempre que per aquest motiu el treballador necessiti fer un desplaçament, el termini serà de 4 dies.
- c. 1 dia per trasllat de domicili habitual.
- d. 2 dies hàbils per assumptes personals.
- e. Els treballadors tindran dret a un màxim de 16 hores anuals de permís retribuït per acudir, per el temps indispensable, a visites mèdiques, o acompanyar a ascendents i descendents de primer grau a les seves visites mèdiques.
- f. El temps indispensable per la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin de realitzar dins de la jornada laboral.
- g. El temps necessari per poder presentar-se a realitzar exàmens en el cas de què el treballador estigui realitzant estudis oficials.

Article 14

Permisos per maternitat

Les treballadores, per lactància d'un fill menor de 9 mesos, tindran dret a 1 hora d'absència en el treball, que podran dividir en 2 fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en el supòsit de part múltiple.

La dona, per la seva voluntat, podrà substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal en mitja hora amb la mateixa finalitat, o be, comunicant-lo a l'empresa amb 15 dies d'antelació, podrà acumular les hores de lactància, les quals hauran de gaudir-se en jornades laborals complertes immediatament després del permís maternal, llevat dels supòsits d'acord entre les parts.

Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o pel pare en cas de què els dos treballin.

Qui per raons de guarda legal tingui cura directament d'un menor de 8 anys o un disminuït físic o psíquic que no desenvolupi una altra activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari, entre com a mínim una vuitena part i com màxim la meitat de la duració d'aquella.

Article 15

Vacances

Les vacances seran de com a mínim 22 dies laborables a l'any, a realitzar majoritàriament i per a la majoria del personal, entre l'1 de juny i el 30 de setembre.

El calendari laboral es presentarà abans del 28 de febrer de cada any, una vegada informat el representant dels treballadors.

Article 16

Excedència

D'acord amb el que disposa l'article 46.5 de l'Estatut dels Treballadors, el treballador excedent conserva només un dret preferent a reincorporar-se en les vacants de la mateixa categoria o d'una categoria similar que es produeixin a l'empresa.

Quant a l'excedència dels treballadors per tenir cura d'un fill, cal atènyer-se al que disposa l'article 46.3 de l'estatut dels treballadors.

Article 17

Complement assistència en cas d'hospitalització i accident

En cas d'accident de treball, l'empresa completarà les prestacions a càrrec de la mútua laboral fins arribar al 100% del salari real a partir del primer dia de baixa i mentre aquesta duri.

Dimecres, 9 de febrer de 2011

En el cas d'intervenció quirúrgica amb hospitalització o si, excepcionalment, després d'una intervenció quirúrgica greu, no és possible d'internament en un centre hospitalari per manca de llit, sempre que el tractament postoperatori domiciliari comporti una assistència mèdica continuada, únicament durant el període màxim de 6 mesos el treballador ha de percebre la mateixa retribució que en el cas d'accident laboral.

El complement també arriba al 100% del salari real en el cas de malaltia laboral, d'acord amb el que preveu la Llei de la Seguretat Social.

Si durant els períodes de baixa per malaltia laboral o accident el treballador no ha percebut les parts proporcionals de les gratificacions extraordinàries, té dret a totes en les dates en què s'abonin al personal actiu.

En cap cas el complement a càrrec de l'empresa durant la situació d'incapacitat temporal del treballador/a pot suposar per aquest/a percepcions que en el seu conjunt siguin superiors a les que li puguin correspondre de estar prestant serveis normalment. Pel càlcul de les primes de producció i les comissions es prendran les mitges al igual que en el cas de les pagues extres.

Article 18

Complement en cas d'incapacitat temporal

En cas d'incapacitat temporal per malaltia comuna reconeguda pels serveis mèdics de la Seguretat Social, l'empresa complementarà la prestació de l'INSS fins al 75% de la base reguladora des del primer dia de baixa.

Article 19

Ajut per defunció

En cas de defunció d'un treballador, l'empresa ha d'abonar als hereus legals l'import d'1 mensualitat del salari real que percebia darrerament. Aquest import serà de com a mínim 1.500 euros.

Article 20

Assegurances de mort i d'invalidesa derivades d'accident de treball

L'empresa ha de tenir concertada amb una asseguradora una assegurança que cobreixi les contingències de mort i d'invalidesa permanent absoluta o gran invalidesa que derivin d'accident laboral, per un import de 24.000 euros.

Article 21

Garanties sindicals

Els membres del Comitè d'empresa i els delegats de personal, com a representants legals dels treballadors, disposen de les garanties establertes a l'article 68 de l'estatut dels treballadors. El crèdit d'hores mensuals retribuïdes, fixat a l'apartat e) de l'article esmentat no es pot acumular mensualment en un o en diversos representants sindicals. En cap cas no es pot traspasar les no utilitzades en un mes als mesos següents ni individualment ni col·lectivament.

Article 22

Roba de feina

L'empresa farà entrega, al personal de les seccions de Producció, autovendes, vending i servei tècnic, de la roba de feina necessària per a la seva funció. La quantitat d'aquesta roba no serà en cap cas inferior a 2 peces de cada tipus per treballador. El treballador serà responsable del bon estat d'aquesta roba de treball i de la seva neteja.

L'empresa proporcionarà els equips de protecció individual necessaris per normativa o a petició dels treballadors, els quals els utilitzaran de forma correcta i els mantindran en bon estat.

Article 23

Seccions

Els treballadors de l'empresa es dividiran en 5 seccions principals: Comercial, Administrativa, Producció, Vending i Servei tècnic.

Dimecres, 9 de febrer de 2011

Article 24 Secció Comercial

El personal de la Secció Comercial estarà format pels treballadors que realitzin tasques comercials, com ara els d'autovendes, el promotor de vendes, gestor de zona, comercial de suport, el cap de vendes o el director comercial i els que realitzin labors de màrqueting.

Article 25. Secció Administrativa

Donada l'externalització de la secció d'administració, el personal administratiu queda limitat a la recepció i realitzarà les funcions típiques d'aquest lloc de treball, com atendre el telèfon, recepcionar el correu, atendre visites i venda de producte per finestra.

Article 26 Secció de Producció

El personal de Producció estarà format pels treballadors que realitzin funcions pròpies de la producció, com ara emmagatzematge, torrada, envasat, control de qualitat o transportista.

Article 27 Secció de vending

El personal de vending estarà format pels treballadors que realitzin funcions relacionades amb el vending, es a dir reponedors, transportistes, comercials vending i preparadors de màquines de vending.

Article 28 Secció de Servei tècnic

El personal del servei tècnic estarà format pels treballadors que es dediquen a la reparació, neteja, instal·lació i posta a punt de cafeteres, molins, depuradors, màquines de vending i maquinària d'hostaleria en general.

Article 29 Subministraments gratuïts

Tots els treballadors tindran a la seva disposició, dins l'empresa, aigua potable i cafè gratuïts, així com també una nevera per poder conservar en fred aliments o begudes.

Tots els treballadors tindran la possibilitat de retirar gratuïtament 250 grams de cafè setmanal per persona.

EL personal de l'empresa tindrà dret a comprar els productes que comercialitza a preu reduït.

Article 30 Horari de treball

L'horari de treball del personal de Producció és de dilluns a divendres en jornada continuada, amb un descans de 20 minuts per esmorzar.

EL personal administratiu, reduït a recepció, tindrà una jornada partida (matí i tarda) de dilluns a dissabte.

L'horari per al personal comercial serà de jornada partida de dilluns a divendres.

EL personal de vending treballarà en jornada continuada de dilluns a divendres, amb un descans de 20 minuts per esmorzar.

EL personal del servei tècnic treballarà en jornada continuada de dilluns a divendres dividits en dos tors diaris, un de matí i un altre de tarda. Exceptuant els tècnics que únicament es dediquin a reparar màquines de vending que podran fer tant jornada continuada pel matí o jornada partida en funció de la càrrega de treball.

Dimecres, 9 de febrer de 2011

Article 31

Servei d'urgències

El personal de la secció de servei tècnic (exceptuant els especialistes en vending) te la obligació de repartir-se els festius i caps de setmana del any a parts iguals entre ells per assegurar un servei d'urgències. El servei consistirà en la posada a disposició del treballador, localitzable per mòbil i dins de la població a la que correspongui el seu lloc de treball. Aquesta posada disposició es retribuirà a raó de 56 EUR per cap de setmana o festiu. En cas de tenir d'atendre una urgència que comporti desplaçament (si comporta o no desplaçament està regulat en el codi intern del servei tècnic que te l'empresa) es pagarà com a hora extra.

El servei d'urgències començarà a les 9h i finalitzarà a les 21h.

Article 32

Netedat i ordre

Els treballadors tenen l'obligació de mantenir el seu lloc de treball net i ordenat.

Article 33

Riscos laborals

Els treballadors han de complir la normativa sobre prevenció de riscos laborals; han de respectar les senyalitzacions i les mesures de seguretat (no es poden desconnectar), utilitzar els elements de protecció personal i en general mantenir una conducta de treball lògica per prevenir accidents. No respectar les mesures de seguretat es considerarà falta greu.

Article 34

Mobilitat funcional

Dins de cada secció un treballador podrà realitzar qualsevol feina per a la qual estigui capacitat tot i que tingui una altra d'assignada normalment, d'acord amb allò que disposa l'estatut dels treballadors.

Article 35

Salut

No es podrà fumar en tota l'empresa.

Article 36

Material d'empresa

No es poden utilitzar per a ús privat els vehicles de l'empresa, el telèfon o l'ordinador (Internet o correu electrònic inclosos). Excepte autorització expressa de la direcció de l'empresa.

Article 37

Equipament de vehicles

Els vehicles porten una farmaciola, els triangles de senyalització, l'armilla reflectora i les eines suficients per al canvi de la roda. En el cas dels autovenda, també s'hi incorpora una caixa de seguretat i, una impressora. El conductor és responsable del seu manteniment i neteja.

Article 38

Aportació per despeses mèdiques

Per exprés acord entre les parts se suprimeix el benefici social d'aportació a les despeses mèdiques establert als anteriors Convenis.

Article 39

Assegurança mèdica col·lectiva

A partir de l'any 2.009 es crea un nou benefici social denominat "assegurança mèdica col·lectiva".

Tot el personal, amb contracte indefinit, independentment de la seva jornada podrà gaudir d'aquest benefici.

Dimecres, 9 de febrer de 2011

A partir del 1 de gener de 2011, o a partir del moment en que sigui operatiu l'acord entre la mútua asseguradora (escollida pels treballadors), i CAFES PONT, SL, els treballadors podran adherir-se a la indicada assegurança mèdica col·lectiva mitjançant la subscripció del corresponent butlletí d'adhesió.

L'empresa subvencionarà del cost de dita assegurança col·lectiva una quota mensual de 27 euros per treballador amb jornada completa o la quantitat proporcional en funció de la seva jornada laboral, i la resta fins arribar a la totalitat del import de la quota mensual serà a càrrec del propi treballador i es farà la corresponent deducció del seu salari mensual.

En el supòsit de que s'hagi pactat amb l'asseguradora una quota anual, l'empresa subvencionarà el cost de dita assegurança amb la suma anual de 324 euros per treballador amb jornada completa o la quantitat proporcional en funció de la seva jornada laboral, i la quantitat que quedi fins arribar al import total de la quota serà a càrrec del propi treballador. En aquest supòsit, si el treballador cessarà de l'empresa o el seu contracte de treball s'extingís, per la causa que fora, abans del venciment anual, 31/12/2011, donat que la cobertura de l'assegurança finalitza en aquesta data, l'empresa podrà descomptar de la liquidació a percebre pel treballador la quantitat corresponent a l'import de les quotes mensuals que l'empresa hagi avançat fins a l'indica't venciment anual.

La tomadora de l'assegurança mèdica serà la pròpia empresa i l'assegurat i beneficiari el treballador.

Article 40

Facultat sancionadora

L'empresa pot sancionar les accions o omissions punibles en què incorrin els treballadors, d'acord amb la graduació de les faltes i sancions que s'estableixen en el present text.

Article 41

Graduació de les faltes

Tota falta comesa per un treballador es classifica, segons la seva importància i transcendència, en lleu, greu o molt greu.

Article 42

Faltes lleus

Es consideren faltes lleus les següents:

1. la suma de faltes de puntualitat en l'assistència a la feina quan excedeixi de 15 minuts en 1 mes.
2. No cursar en temps oportú la baixa corresponent quan es falti a la feina per motiu justificat, llevat que es provi la impossibilitat d'haver-ho fet.
3. Petis descuits en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa.
4. No comunicar a l'empresa qualsevol canvi de domicili.
5. Les discussions amb altres treballadors dins de les dependències de l'empresa, sempre que no sigui en presència de públic.
6. L'abandonament de la feina sense causa justificada, malgrat que sigui per un temps breu. Si, com a conseqüència d'aquest abandonament, s'origina un perjudici greu a l'empresa o es causa algun risc a la integritat de les persones, aquesta falta podrà ser considerada greu o molt greu, segons els casos.
7. Falta de netedat personal quan sigui de tal índole que pugui afectar el procés productiu i la imatge de l'empresa.
8. No atendre el públic amb la correcció i la diligència degudes.
9. Faltar 1 dia a la feina sense la deguda autorització o una causa justificada.
10. No mantenir les màquines de vending netes, (tant per fora, com per dins) sense que arribi a suposar un perill per a la salut dels clients.

Dimecres, 9 de febrer de 2011

Article 43 Faltes greus

Es consideren faltes greus les següents:

1. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència a la feina quan excedeixi de 30 minuts en 1 mes.
2. La desobediència a la Direcció de l'empresa o qui tingui facultats de direcció o organització en l'exercici regular de les seves funcions en qualsevol matèria de treball. Si la desobediència és reiterada o implica un trencament manifest de la disciplina a la feina o en deriva algun perjudici per a l'empresa o per a les persones, podrà ser qualificada de falta molt greu.
3. Descuit important en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa.
4. Simular la presència d'un altre treballador, fixant o signat per ell.
5. Les discussions amb altres treballadors en presència de públic o les discussions que transcendeixin al públic.
6. Fer servir, par a ús propi, articles, estris o objectes de l'empresa, o treure'ls de les instal·lacions o dependències de l'empresa, llevat que existeixi autorització.
7. Realitzar, sense el permís oportú, treballs particulars durant la jornada laboral.
8. La inassistència a la feina sense la deguda autorització o una causa justificada de 2 dies en 6 mesos.
9. El fet de cometre de 3 faltes lleus, malgrat que siguin de naturalesa diferent, dins d'un trimestre, si ha hagut sanció o amonestació per escrit.
10. Negar-se a participar en la rotació de torns per cobrir el servei tècnic d'urgències.
11. No atendre un avis d'un client durant el servei tècnic d'urgències segons procediment estipulat en el codi intern del servei tècnic tot i tenir el torn assignat.
12. No mantenir les màquines de vending netes (tant per fora, com per dins) fins el punt de posar en perill la salut dels usuaris de les mateixes.

Article 44 Faltes molt greus

Es consideren faltes molt greus les següents:

1. Faltar més de 2 dies a la feina sense la deguda autorització a una causa justificada en 1 any.
2. La simulació de malaltia o accident.
3. El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb els altres treballadors o amb qualsevol altra persona durant el període de treball. Les negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'altra persona sense autorització expressa de l'empresa, així com la competència deslleial en l'activitat de l'empresa.
4. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, útils, eines, maquinàries, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'empresa.
5. El robatori, el furt o la malversació comesos tant a l'empresa, com als companys de treball o a qualsevol altra persona dins de les dependències de l'empresa, o durant la jornada laboral en qualsevol altre lloc.
6. violar el secret de la correspondència o els documents reservats de l'empresa, o revelar-ne el contingut a persones estranyes a l'empresa.
7. originar baralles freqüents amb els companys de feina.

Dimecres, 9 de febrer de 2011

8. Falta notòria de respecte o consideració al públic.
9. Els maltractaments de paraula o d'obra, o la falta greu de respecte i consideració als caps o als seus familiars, així com als companys i subordinats.
10. Qualsevol conducta, en l'àmbit laboral, que atempti greument contra el respecte de la intimitat i la dignitat mitjançant l'ofensa, verbal o física, de caràcter sexual. Si la conducta esmentada es porta a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica, suposarà una circumstància agreujant de la conducta.

L'assetjament moral a la feina, entenent "assetjament moral" com un factor de risc psicosocial que es manifesta amb una conducta abusiva (gest o paraula, comportament, actitud, etc.) que atempta, per la seva repetició o sistematització, contra la intimitat o integritat psíquica o física d'una persona, posant en perill el seu lloc de treball o degradant l'ambient de treball.

La persona que pateixi qualsevol dels assetjaments definits, sexual o moral, ho ha de posar en coneixement de la direcció de l'empresa i del representat dels treballadors en un termini no superior a 15 dies naturals perquè la Direcció instrueixi l'expedient oportú, que haurà de finalitzar en un període d'un mes a partir de la notificació de la part interessada. La no comunicació a la Direcció de les dues formes d'assetjament indicades serà valorable per a poder determinar la falta de responsabilitat de l'empresa, que haurà de protegir el lloc de treball de la persona objecte d'aquest assetjament.

11. El fet que un superior cometi un fet arbitrari que suposi la vulneració d'un dret del treballador legalment reconegut, del qual es derivi un perjudici greu per al subordinat.
12. La continuada i habitual falta de neteja de tal magnitud que pugui afectar el procés productiu i la imatge de l'empresa.
13. L'embriaguesa habitual i la drogodependència manifestada durant la jornada laboral i en el lloc de treball. L'estat d'embriaguesa o la ingestió d'estupefaents manifestat una sola vegada seran constitutius de falta greu.
14. La disminució continuada i voluntària en el rendiment norma de la feina, sempre que no estigui motivada per cap dret reconegut per les lleis.
15. La reincidència en un falta greu, malgrat que sigui de naturalesa diferent, sempre que es cometi dins dels 6 mesos següents d'haver-se produït la primera.

Article 45

Règim de sancions

Correspon a la Direcció de l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes estipulats en el present Conveni. La sanció de les faltes lleus, greus i molt greus requereix una comunicació escrita al treballador, en la qual ha de constar la data i els fets que la motiven.

Per a la imposició de sancions se seguiran els tràmits previstos en la legislació general.

Article 46

Sancions màximes

Les sancions que poden imposar-se en cada cas, atenent a la gravetat de la falta comesa, són les següents:

- 1.- Per faltes lleus: Amonestació verbal. Amonestació per escrit. Suspensió de feina i sou fins a 3 dies.
- 2.- Per faltes greus. Suspensió de feina i sou de 4 a 15 dies.
- 3.- Per faltes molt greus. Des de la suspensió de feina i sou de 16 a 60 dies fins a la rescissió del contracte de treball per acomiadament en els supòsits en què la falta sigui qualificada en el seu grau màxim.

Dimecres, 9 de febrer de 2011

Article 47 Prescripció

La facultat de la Direcció de l'empresa per sancionar prescriu per a les faltes lleus, als 10 dies; per a les faltes greus, als 20 dies; i per a les molt greus, als 60 dies a partir de la data en què la Direcció hagi tingut coneixement que s'havien comès i, en qualsevol cas, als 6 mesos d'haver-se comès.

Article 48 Vinculació del Conveni al de sector

Aquest Conveni col·lectiu no podrà pactar un increment salarial inferior al pactat en el Conveni col·lectiu de sector per a Catalunya. Per aquest motiu caldrà revisar l'increment pactat una vegada es publiqui el Conveni del sector.

Article 49 Comissió Paritària

Es crea la Comissió Paritària del Conveni com a organisme d'interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància del seu compliment.

La Comissió Paritària es compon de la mateixa representació per part de l'empresa i dels treballadors que van firmar aquest conveni, així com dels seus assessors respectius.

La Comissió Paritària pot utilitzar, a més, els serveis permanents i ocasionals d'assessors en totes les matèries que són de la seva competència.

Les funcions específiques de la Comissió Paritària són les següents:

- a) Interpretar autènticament el Conveni.
- b) Arbitrar les qüestions o els problemes que totes dues parts sotmetin a la seva consideració o en els casos que preveu concretament aquest text.
- c) Intervenir en els conflictes col·lectius exercint les funcions de mediació, amb l'audiència prèvia de totes dues parts.
- d) Vigilar el compliment del que s'ha pactat.
- e) Analitzar l'evolució de les relacions entre les parts contractants.
- f) L'exercici de les funcions anteriors no ha d'obstaculitzar en cap cas la competència respectiva de les jurisdiccions administratives i contencioses que preveuen les disposicions legals.

Article 50 Períodes de prova

Es marca com a període de prova per un nou contracte de treball 30 dies naturals.

Article 51 Denúncia i revisió

La denúncia d'aquest Conveni per a la seva revisió o negociació l'ha de comunicar la part que insti l'altra amb una antelació d'1 mes com a mínim respecte al dia que venci la vigència prevista. En el cas que no sigui denunciat dins del termini i en la forma escaient s'ha de considerar prorrogat en els seus termes per 1 any a partir del seu venciment.

La representació que promogui la denúncia i proposi la negociació ha de comunicar-ho a l'altra per escrit i en la forma que estableixen l'article 89 de l'estatut dels treballadors i el Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius.

Mentre no es pacti un nou conveni s'aplicarà l'últim que s'ha pactat.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 9 de febrer de 2011

Disposició transitòria

Per mutu acord es podrà convenir la jubilació anticipada de treballadors de 64 anys segons marca el real decret 1194/1985 i les disposicions concordants.

També es pacta que siguin d'aplicació en aquest conveni les disposicions establertes en el contracte de relleu segons el real decret 1991/1984 del 31 d'octubre.

Disposició final

De forma provisional s'aplicaran les taules salarials que figuren en l'annexa I, que estan calculades aplicant a les taules del 2010 el increment salarial provisional pactat pel 2011 del 1.8%. En el moment que es conegui el IPC espanyol del 2010 s'actualitzaran les taules de l'annexa I en funció del increment pactat en el conveni 2010 mes el increment pactat en el 2011.

ANNEX 1

ANNEX TABLA SALARIAL 2.011 (PROVISIONAL)
SALARIO 2010 + 1,8 % INCREMENTO 2.011

CATEGORIES LABORALS:	Salari Base Mensual
Direcció	
Director General	1.824,01
Controller	1.459,21
Director de Compres	1.337,61
Director de Qualitat	1.337,61
Director comercial	1.337,61
Direcció Administrativa i Financera	1.337,61
Director de Marketing	1.337,61
Direcció de producció	1.337,61
Secretaria de Direcció	1.216,01
Secció administrativa	
Cap Administratiu	1.228,91
Adjunt a direcció administrativa	1.216,01
Oficial Administratiu de 1 ^a	1.140,02
Oficial Administratiu de 2 ^a	1.051,05
Auxiliar administratiu	962,33
Recepcionista	972,04
Secció comercial	
Cap de vendes	1.261,08
Supervisió tècnica i control de qualitat	1.141,31
Gestor de Zona	1.141,31
Comercial de Apoyo	1.141,31
Promotor de vendes	1.141,31
Comercial grans comptes	1.021,55
Comercial Vending	1.021,55
Autoventa	1.021,55
Ajudant d'autovenda	918,95
Degustadora	918,95
Secció producció	
Encarregat	1.114,20
Torrador	1.049,90
Xofer	1.049,90
Oficial de 1 ^a	972,12
Oficial de 2 ^a	961,60
Peò	918,95
Secció Vending	
Reponedor	918,95
Ayudante Reponedor	714,74
Secció Servei Tècnic	

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 9 de febrer de 2011

CATEGORIES LABORALS:	Salari Base Mensual
Jefe de Servicio Técnico	1.250,00
Tecnico 1ª	1.236,96
Tecnico 2ª	972,12
Tecnico Ayudante	714,74
Contractes de formació	
Aprenent menor 18 anys	616,05
Aprenent major 18 anys	626,26
Primer any contracte	626,26
Segon any contracte	628,31

Traducción del texto original aportado por las partes:

Convenio colectivo de trabajo de la empresa Cafès Pont, SL para el año 2011

Artículo 1 Ámbito del Convenio

Este Convenio afecta a todos los trabajadores de la empresa Cafès Pont, SL indistintamente del emplazamiento de su puesto de trabajo.

Artículo 2 Vigencia y duración

La duración del Convenio será de 1 año, o sea, del 1 de enero de 2011 al 31 de diciembre de 2011.

Artículo 3 Absorción y compensación

Las mejoras pactadas en este Convenio sólo podrán ser compensadas con las que voluntariamente concedan la empresa expresamente a cargo del Convenio desde el 1 de enero de 2011. Se podrán absorber hasta donde llegue cualquier tipo de mejora (cualquiera que sea la denominación) que se establezca en el futuro mediante disposición legal, reglamentaria o de carácter general, y el cómputo se hará global y anualmente.

Artículo 4 Incremento salarial

El incremento salarial se aplicará sobre al salario bruto anual en todos los conceptos económicos, excepto los premios o comisiones vinculados a la cifra de ventas, las retribuciones en especie y la retribución de la puesta a disposición del servicio técnico. El incremento será del 1,8%. Este incremento se aplicará con efectos de 1 de enero de 2011.

Artículo 5 Revisión salarial

Según el IPC nacional español real de 2011 se aplicará una revisión del incremento salarial aplicado el 2011 La revisión se liquidará el primer trimestre del año 2012. Una vez conocido el IPC nacional español de 2011, si éste supera el 1,8% la empresa liquidará la diferencia entre el 1,8% y el IPC nacional español real de 2011.

Artículo 6 Salario base

Como salario base se establecen las cuantías que para cada categoría figuran en el anexo, que se percibirán por día natural.

Artículo 7 Complemento "ad personam"

A partir del 1 de enero de 1998 se suprime el concepto económico de antigüedad. No obstante, las cantidades percibidas por este concepto se mantienen en un complemento "ad personam", que no podrá ser compensado ni

Dimecres, 9 de febrer de 2011

absorbido con ningún otro incremento de convenio y que será revalorizable anualmente con el incremento que se pacte en el Convenio.

Artículo 8 Gratificaciones extraordinarias

Consisten en el importe de 30 días de salario real, que se percibe en la gratificación de junio, la de Navidad y la de beneficios, que está dividida en las 12 pagas mensuales.

Artículo 9 Salario real

Las referencias que en el texto del Convenio se hacen al término salario real se consideran limitadas a los conceptos de salario base, complemento "ad personam" y retribuciones salariales fijas y/o periódicas(exceptuando las dietas). Asimismo, se considera salario real las comisiones sobre ventas o las primas de producción. Tomando para el cálculo para las pagas Extras la media del año anterior.

Artículo 10 Horas extraordinarias

Se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los trabajadores. En cuanto a lo previsto en las normas sobre cotización a la Seguridad Social, se consideran horas extraordinarias estructurales las necesarias por periodos punta de producción, pedidos imprevistos, ausencias, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre y cuando no se puedan sustituir por la utilización de las diversas modalidades de contratación previstas legalmente.

La compensación de estas horas se hará con percepciones económicas o con descanso, según la siguiente relación: por cada hora extra trabajada corresponde una retribución o un descanso de 1,5 horas normales.

Se pacta expresamente que en el caso del personal del Servicio Técnico, la hora extra se pagará a razón 18 EUR / h.

Artículo 11 Contrato de formación

Se regirá por la normativa vigente, que actualmente es la Ley 63/1997. Su retribución figura en el anexo salarial.

Artículo 12 Jornada

Se establece que la duración de la jornada de trabajo será, en cómputo anual, de 1.780 horas de trabajo efectivo. Este cómputo anual se dividirá entre 225 días de trabajo, y se pacta con el representante de los trabajadores la división del cómputo anual de horas entre los 225 días de trabajo. Se adecuarán las jornadas de trabajo a las necesidades productivas de la empresa de una manera diferenciada en las diferentes épocas del año.

La empresa elaborará un calendario laboral de acuerdo con el representante de los trabajadores.

Artículo 13 Fiestas y permisos

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por los siguientes motivos:

- a. 15 días naturales por matrimonio.
- b. 2 días en caso de nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Siempre que por este motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.
- c. 1 día por traslado de domicilio habitual.

Dimecres, 9 de febrer de 2011

- d. 2 días hábiles por asuntos personales.
- e. Los trabajadores tendrán derecho a un máximo de 16 horas anuales de permiso retribuido para acudir, por el tiempo indispensable, a visitas médicas o acompañar a ascendientes y descendientes de primer grado a sus visitas médicas.
- f. El tiempo indispensable para realizar exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto se deban realizarse dentro de la jornada laboral.
- g. El tiempo necesario para poder presentarse a realizar exámenes en el caso que el trabajador esté realizando estudios oficiales.

Artículo 14

Permisos por maternidad

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a 1 hora de ausencia en el trabajo, que podrán dividir en 2 fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en el supuesto de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. O bien, comunicándolo a la empresa con 15 días de antelación, podrá acumular las horas de lactancia, las cuales deberán disfrutarse en jornadas laborales completas inmediatamente después del permiso maternal, salvo los supuestos de mutuo acuerdo entre las partes.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que los dos trabajen.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directamente a un menor de 8 años o un disminuido físico o psíquico que no desarrolle otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, como mínimo, un octavo y como máximo la mitad de la duración de ésta.

Artículo 15

Vacaciones

Las vacaciones serán de como mínimo 22 días laborables al año, a realizar mayoritariamente y por la mayoría del personal, entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

El calendario laboral se presentará antes del 28 de febrero de cada año, una vez informado el representante de los trabajadores.

Por tal de dar un mejor servicio, los autoventas realizarán las vacaciones por turnos de tres semanas, que se distribuirán primero entre los trabajadores con hijos menores de edad, por acuerdo entre ellos, o sorteo y después entre los otros trabajadores, también por acuerdo o sorteo. Intentando que la mayoría las realice, en su mayor parte, dentro del período establecido del 1 de junio al 30 de septiembre.

Artículo 16

Excedencia

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 46.5 del Estatuto de los trabajadores, el trabajador excedente conservará un derecho preferente a reincorporarse sólo en las vacantes de la misma categoría o de una categoría similar que se produzcan en la empresa.

En cuanto a la excedencia de los trabajadores para el cuidado de un hijo, se estará a lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 17

Complemento de asistencia en caso de hospitalización y accidente

En caso de accidente de trabajo, la empresa completará las prestaciones a cargo de la mutua laboral hasta alcanzar el 100% del salario real a partir del primer día de baja y mientras ésta dure.

Dimecres, 9 de febrer de 2011

En caso de intervención quirúrgica con hospitalización o si, excepcionalmente, después de una intervención quirúrgica grave, no es posible el internamiento en un centro hospitalario por falta de cama, siempre y cuando el tratamiento postoperatorio domiciliario implique una asistencia médica continuada, únicamente durante el periodo máximo de 6 meses el trabajador percibirá la misma retribución que en caso de accidente laboral.

El complemento también alcanzará el 100% del salario real en caso de enfermedad laboral, de acuerdo con lo previsto en la Ley de la Seguridad Social.

Si durante los periodos de baja por enfermedad laboral o accidente el trabajador no ha percibido las partes proporcionales de las gratificaciones extraordinarias, tendrá derecho a todas en las fechas en que se abonen al personal activo.

En ningún caso el complemento a cargo de la empresa durante la situación de incapacidad temporal del trabajador/a puede suponer para éste/a percepciones que en su conjunto sean superiores a las que le puedan corresponder de estar prestando servicios normalmente. Para el cálculo de las primas de producción y comisiones, se tomarán las medias al igual que en el caso de las pagas extras.

Artículo 18

Complemento en caso de incapacidad temporal

En caso de incapacidad temporal por enfermedad común reconocida por los servicios médicos de la Seguridad Social, la empresa complementará la prestación del INSS hasta el 75% de la base reguladora desde el primer día de baja.

Artículo 19

Ayuda por defunción

En caso de defunción de un trabajador, la empresa abonará a los herederos legales el importe de 1 mensualidad del salario real que percibía últimamente. Este importe será de como mínimo 1.500 euros.

Artículo 20

Seguros de muerte y de invalidez derivados de accidente de trabajo

La empresa tendrá concertado con una aseguradora un seguro que cubra las contingencias de muerte y de invalidez permanente absoluta o gran invalidez que deriven de accidente laboral, por un importe de 24.000 euros.

Artículo 21

Garantías sindicales

Los miembros del Comité de Empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las garantías establecidas en el artículo 68 del Estatuto de los trabajadores. El crédito de horas mensuales retribuidas, fijado en el apartado e) del artículo mencionado, no se podrá acumular mensualmente en uno o diversos representantes sindicales. En ningún caso se podrá pasar las no utilizadas en un mes a los meses siguientes, ni individual ni colectivamente.

Artículo 22

Prendas de trabajo

La empresa hará entrega al personal de las secciones de Producción, autoventas, vending y servicio técnico de las prendas de trabajo necesarias para su función. La cantidad de prendas en ningún caso será inferior a 2 piezas de cada tipo por trabajador. El trabajador será responsable del buen estado de estas prendas de trabajo y de su limpieza.

La empresa proporcionará los equipos de protección individual necesarios por normativa o pedidos por los trabajadores, los cuales los utilizarán de forma correcta y los mantendrán en buen estado.

Artículo 23

Secciones

Los trabajadores de la empresa se dividirán en 5 secciones principales: Comercial, administrativa Producción, vending y Servicio Técnico.

Dimecres, 9 de febrer de 2011

Artículo 24 Sección Comercial

El personal de la Sección Comercial estará formado por los trabajadores que realicen tareas comerciales, como por ejemplo los de autoventas, el promotor de ventas, gestor de zona, el comercial de soporte, el jefe de ventas o director comercial y los que realicen labores de marketing.

Artículo 25 Sección Administrativa

Dada la externalización de la sección de administración, el personal administrativo queda limitado a la recepción y realizará las funciones típicas de este puesto de trabajo como atender el teléfono, recibir el correo, atender visitas y venta de producto por ventanilla.

Artículo 26 Sección de Producción

El personal de Producción estará formado por los trabajadores que realicen funciones propias de la producción, como por ejemplo almacenaje, tostado, envasado, control de calidad o transporte.

Artículo 27 Sección de vending

El personal de vending estará formado por los trabajadores que realicen funciones relacionadas con el vending, es decir, reponedores, transportistas, comerciales vending y preparadores de máquinas de vending.

Artículo 28 Sección de Servicio Técnico

El personal del servicio técnico estará formado por los trabajadores que se dediquen a la reparación, limpieza, instalación y puesta a punto de cafeteras, molinos, depuradores, máquinas de vending y maquinaria de hostelería en general.

Artículo 29 Suministros gratuitos

Todos los trabajadores tendrán a su disposición, dentro la empresa, agua potable y café gratuitos así como una nevera para poder conservar en frío alimentos y bebidas.

Todos los trabajadores tendrán la posibilidad de retirar gratuitamente 250 gramos de café por persona a la semana.

El personal de la empresa tendrá derecho a comprar los productos que comercializa a precio reducido.

Artículo 30 Horario de trabajo

El horario de trabajo del personal de Producción es de lunes a viernes en jornada continuada, con un descanso de 20 minutos para desayunar.

El personal administrativo, limitado a recepción, tendrá una jornada partida (mañana y tarde) de lunes a sábado.

El horario para el personal comercial será de jornada partida de lunes a viernes.

El personal de vending trabajará a jornada continuada de lunes a viernes, con un descanso de 20 minutos para almorzar.

El personal del servicio técnico trabajará a jornada continuada de lunes a viernes divididos en dos turnos diarios, uno de mañana y otro de tarde. Exceptuando los técnicos que únicamente se dedican a reparar máquinas de vending que podrán hacer tanto jornada continuada por la mañana o jornada partida en función de la carga de trabajo.

Dimecres, 9 de febrer de 2011

Artículo 31 Servicio de Urgencias

El personal de la sección de servicio técnico (exceptuando los especialistas en vending) tiene la obligación de repartirse los festivos y fines de semana del año a partes iguales entre ellos para asegurar un servicio de urgencias. El servicio consistirá en la puesta a disposición del trabajador, localizable por móvil y dentro de la población a la que corresponda su lugar de trabajo. Esta puesta a disposición se retribuirá a razón de 56 EUR por fin de semana o festivo. En el caso de tener que atender una urgencia que comporte desplazamiento (si comporta o no desplazamiento está regulado en el código interno del servicio técnico que tiene la empresa) es pagará como hora extra.

El servicio de urgencias comenzará a las 9.00 h y finalizará a las 21.00 h.

Artículo 32 Limpieza y orden

Los trabajadores tendrán la obligación de mantener su puesto de trabajo limpio y ordenado.

Artículo 33 Riesgos laborales

Los trabajadores cumplirán la normativa sobre prevención de riesgos laborales; respetarán las señalizaciones y las medidas de seguridad (no se podrán desconectar), utilizarán los elementos de protección personal y en general mantendrán una conducta de trabajo lógica para prevenir accidentes. No respetar las medidas de seguridad se considerará falta grave.

Artículo 34 Movilidad funcional

Dentro de cada sección, los trabajadores podrán realizar cualquier trabajo para el que estén capacitados a pesar de que normalmente tengan asignado otro, de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 35 Salud

No se podrá fumar en toda la empresa.

Artículo 36 Material de empresa

No se podrán utilizar para uso privado los vehículos de la empresa, el teléfono o el ordenador (Internet o correo electrónico incluidos). Excepto autorización expresa de la dirección de la empresa.

Artículo 37 Equipamiento de vehículos

Los vehículos contendrán un botiquín, los triángulos de señalización, el chaleco reflectante y las herramientas suficientes para el cambio de la rueda. En cuanto a los autoventas, también se incorporará una caja de seguridad y una impresora. El conductor será responsable de su mantenimiento y limpieza.

Artículo 38 Aportación de gastos médicos

Por expreso acuerdo de las partes se suprime el beneficio social de la aportación a los gastos médicos establecida en Convenios anteriores.

Artículo 39 Seguro médico

A partir del 2009 se crea un nuevo beneficio social denominado "Seguro médico colectivo".

Todo el personal, con contrato indefinido, independientemente de su jornada podrá optar a este beneficio.

Dimecres, 9 de febrer de 2011

A partir del 1 de enero de 2011, o a partir del momento en que sea operativo el acuerdo entre la mutua aseguradora, (escogida por los trabajadores), y CAFES PONT, SL, los trabajadores podrán adherirse, a dicho seguro mediante la suscripción del correspondiente boletín de adhesión.

La empresa subvencionará del coste de dicho seguro colectivo una cuota mensual de 27 euros por trabajador a jornada completa o la cantidad proporcional en función de su jornada laboral, el resto hasta completar el importe total de la cuota mensual será a cargo del trabajador efectuándose el correspondiente descuento de su Nómina.

Para el supuesto de que se pacte con la aseguradora una cuota anual, la empresa subvencionará el coste de dicho seguro con la suma anual de 324 euros por trabajador a jornada completa o la cantidad proporcional en función de su jornada laboral, la cantidad que falte hasta completar el importe total de la cuota será a cargo al propio trabajador. En este supuesto, si el trabajador cesara de la empresa o se le extinguiera su contrato, por la causa que fuere, antes del vencimiento anual, 31/12/2011, dado que la cobertura con la aseguradora permanece hasta dicha fecha, la empresa podrá descontar de la Liquidación a percibir por el trabajador la cantidad que corresponda al importe de las cuotas mensuales que la empresa haya adelantado hasta el citado vencimiento anual.

La tomadora del seguro médico será la propia empresa y el asegurado y beneficiario el trabajador.

Artículo 40 Facultad sancionadora

La empresa puede sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en el presente texto.

Artículo 41 Graduación de faltas

Toda falta cometida por un trabajador se clasifica, según su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Artículo 42 Faltas leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando exceda los 15 minutos en un mes.
2. El hecho de no cursar a su debido tiempo la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo si se prueba la imposibilidad de hacerlo.
3. Los pequeños descuidos en la conservación de los géneros o el material de la empresa.
4. El hecho de no comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre y cuando no se produzcan en presencia de público.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por un tiempo breve. Si, como consecuencia de dicho abandono, se origina un perjuicio grave a la empresa o se causa algún riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada grave o muy grave, según el caso.
7. La falta de limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar el proceso productivo y la imagen de la empresa.
8. El hecho de no atender al público con la debida corrección y diligencia.
9. El hecho de faltar un día al trabajo sin la debida autorización o sin una causa justificada.
10. No mantener las máquinas de vending limpias, (tanto por fuera, como por dentro), sin que llegue a suponer un peligro para la salud de los clientes.

Dimecres, 9 de febrer de 2011

Artículo 43 Faltas graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando exceda los 30 minutos en un mes.
2. La desobediencia a la dirección de la empresa o a quien tenga facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia es reiterada o implica una trasgresión manifiesta de la disciplina en el trabajo o se deriva de ella algún perjuicio para la empresa o para las personas, podrá ser calificada de falta muy grave.
3. Los descuidos importantes en la conservación de los géneros o el material de la empresa.
4. El hecho de simular la presencia de otro trabajador/a, fichando o firmando por él/ella.
5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia de público o las discusiones que trasciendan al público.
6. El hecho de usar, en propio beneficio, artículos, utensilios u objetos de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa, salvo si existe autorización.
7. El hecho de realizar, sin el debido permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo durante 2 días en un período de 6 meses sin la debida autorización o sin una causa justificada.
9. El hecho de cometer 3 faltas leves en un trimestre, pese a que sean de naturaleza diferente, en caso de que haya habido sanción o amonestación por escrito.
10. Negar-se a participara en la rotación de turnos para cubrir el servicio técnico de urgencias.
11. No atender un aviso de un cliente durante el servicio técnico de urgencias según el procedimiento estipulado en el código interno del servicio técnico todo y tener el turno asignado.
12. No mantener las máquinas de vending limpias (tanto por fuera como por dentro) hasta el punto de poner en peligro la salud de los usuarios de las mismas.

Artículo 44 Faltas muy graves

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. El hecho de faltar más de 2 días al trabajo en un período de un año sin la debida autorización o sin una causa justificada.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con el resto de trabajadores o con cualquier otra persona durante el período de trabajo. Las negociaciones comerciales o industriales por cuenta propia o de otra persona sin autorización expresa de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la empresa.
4. El hecho de hacer desaparecer o inutilizar materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, utensilios y documentos de la empresa, o el hecho de causar desperfectos en los mismos.
5. El robo, el hurto o la malversación cometidos tanto contra la empresa como contra los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. El hecho de violar el secreto de la correspondencia o los documentos reservados de la empresa, o revelar su contenido a personas ajenas a la empresa.

Dimecres, 9 de febrer de 2011

7. El hecho de originar peleas frecuentes con los compañeros de trabajo.
8. La falta notoria de respeto o consideración hacia el público.
9. Los maltratos de palabra o de obra, o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
10. Cualquier conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente contra el respeto de la intimidad y la dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. El hecho de que dicha conducta se lleve a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica superior supondrá una circunstancia agravante de la misma.

El acoso moral en el trabajo, entendiendo "acoso moral" como un factor de riesgo psicosocial que se manifiesta mediante una conducta abusiva (gestos o palabras, comportamientos, actitudes, etc.) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la intimidad o integridad psíquica o física de una persona y pone en peligro su puesto de trabajo o degrada el ambiente de trabajo.

La persona que sufra cualquiera de los acosos definidos, sexual o moral, deberá ponerlo en conocimiento de la dirección de la empresa y del representante de los trabajadores en un plazo no superior a 15 días naturales a fin de que la dirección instruya el expediente oportuno, que deberá finalizar en el período de un mes a partir de la notificación de la parte interesada. La no-comunicación de las dos formas de acoso indicadas a la dirección será valorable para poder determinar la falta de responsabilidad de la empresa, que deberá proteger el puesto de trabajo de la persona objeto del acoso.

11. El hecho de que un superior lleve a cabo una acción arbitraria que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido y de la que se derive un perjuicio grave para el subordinado.
12. La continuada y habitual falta de limpieza de tal magnitud que pueda afectar el proceso productivo y la imagen de la empresa.
13. La embriaguez habitual y la drogodependencia manifiesta durante la jornada laboral y en el puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes constatados una sola vez constituirán una falta grave.
14. La disminución continuada y voluntaria del rendimiento normal de trabajo, siempre y cuando no esté motivada por ningún derecho reconocido legalmente.
15. La reincidencia en una falta grave, pese a que sea de naturaleza diferente, siempre y cuando se produzca dentro de los 6 meses siguientes al haberse producido la primera.

Artículo 45

Régimen de sanciones

Corresponderá a la dirección de la empresa la facultad para imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá una comunicación escrita al trabajador/a, en la que deberán constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones, se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Artículo 46

Sanciones máximas

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de trabajo y sueldo de hasta 3 días.
2. Faltas graves: suspensión de trabajo y sueldo de 4 a 15 días.
3. Faltas muy graves: desde la suspensión de trabajo y sueldo de 16 a 60 días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta sea calificada en su grado máximo.

Dimecres, 9 de febrer de 2011

Artículo 47 Prescripción

La facultad de la dirección de la empresa para sancionar prescribe, para las faltas leves, a los 10 días; para las faltas graves, a los 20 días, y, para las faltas muy graves, a los 60 días a partir de la fecha en que la dirección tuvo conocimiento de que se habían cometido y, en cualquier caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Artículo 48 Vinculación del Convenio al de sector

Este Convenio colectivo no podrá pactar un incremento salarial inferior al pactado en el Convenio colectivo de sector para Cataluña. Por este motivo se revisará el incremento pactado una vez sea publicado el Convenio del sector.

Artículo 49 Comisión Paritaria

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio como organismo de interpretación arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

La Comisión Paritaria se compone de la misma representación por parte de la empresa y de los trabajadores que firmaron este convenio, así como de sus asesores respectivos.

La Comisión Paritaria puede utilizar además los servicios permanentes y ocasionales de asesores en todas las materias que son de su competencia.

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria son las siguientes:

- a) Interpretar auténticamente el Convenio
- b) Arbitrar las cuestiones o los problemas que ambas partes sometan a su consideración o en los casos que prevé concretamente este texto.
- c) Intervenir en los conflictos colectivos ejerciendo las funciones de mediación, con la audiencia previa de las dos partes.
- d) Vigilar el cumplimiento de lo que se ha pactado.
- e) Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes
- f) El ejercicio de las funciones anteriores no ha de obstaculizar en ningún caso la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas y contenciosas que prevén las disposiciones legales.

Artículo 50 Periodos de prueba

Se marca como periodo de prueba para un contrato de trabajo, 30 días naturales.

Artículo 51 Denuncia y revisión

La denuncia de este Convenio para su revisión o negociación la comunicará la parte que inste a la otra con una antelación de 1 mes como mínimo respecto al día que venza la vigencia prevista. En caso de que no sea denunciado en tiempo y forma se considerará prorrogado en sus términos por 1 año a partir de su vencimiento.

La representación que promueva la denuncia y proponga la negociación lo comunicará a la otra por escrito y en la forma establecida en el artículo 89 del Estatuto de los trabajadores y el Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos.

Mientras no se pacte un nuevo convenio se aplicará el último que se ha pactado.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 9 de febrer de 2011

Disposició transitoria

Por mutuo acuerdo se podrá convenir la jubilación anticipada de trabajadores de 64 años según marca el real decreto 1194/1985 y las disposiciones concordantes.

También se pacta que sean de aplicación en este convenio las disposiciones establecidas en el contrato de relevo según el real decreto 1991/1984 del 31 de octubre.

Disposició final

De forma provisional se aplicarán las tablas salariales que figuran en el anexo I, que están calculadas aplicando a las tablas del 2010 el incremento salarial provisional pactado para el 2011 del 1,8%. En el momento que se conozca el IPC Español del 2010, se actualizarán las tablas del Anexo I en función del incremento pactado en el convenio de 2010 más el incremento pactado en el 2011.

ANEXO 1

ANEXO TABLA SALARIAL 2011 (PROVISIONAL)

SALARIO 2010 + 1,8 % INCREMENTO 2011

CATEGORIAS LABORALES:	Salario Base Mensual
Dirección	
Director General	1.824,01
Controller	1.459,21
Director de Compras	1.337,61
Director de Calidad	1.337,61
Director comercial	1.337,61
Dirección Administrativa y Financiera	1.337,61
Director de Marketing	1.337,61
Dirección de producción	1.337,61
Secretaría de Dirección	1.216,01
Sección administrativa	
Jefe Administrativo	1.228,91
Adjunto a dirección administrativa	1.216,01
Oficial Administrativo de 1ª	1.140,02
Oficial Administrativo de 2ª	1.051,05
Auxiliar administrativo	962,33
Recepcionista	972,04
Sección comercial	
Jefe de ventas	1.261,08
Supervisión Técnico y control de calidad	1.141,31
Gestor de Zona	1.141,31
Comercial de Apoyo	1.141,31
Promotor de ventas	1.141,31
Comercial grandes cuentas	1.021,55
Comercial Vending	1.021,55
Autoventa	1.021,55
Ajudante de autoventa	918,95
Degustadora	918,95
Sección producción	
Encargado	1.114,20
Torrador	1.049,90
Xofer	1.049,90
Oficial de 1ª	972,12
Oficial de 2ª	961,60
Peón	918,95
Sección Vending	
Reponedor	918,95
Ayudante Reponedor	714,74
Sección Servicio Técnico	
Jefe de Servicio Técnico	1.250,00

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 9 de febrer de 2011

<u>CATEGORIAS LABORALES:</u>	<u>Salario Base Mensual</u>
Técnico 1 ^a	1.236,96
Técnico 2 ^a	972,12
Técnico Ayudante	714,74
<u>Contratos de formación</u>	
Aprendiz menor de 18 años	616,05
Aprendiz mayor 18 años	626,26
Primer año contrato	626,26
Segundo año contrato	628,31

Barcelona, 18 de gener de 2011

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Raquel Calveras Augé