

Divendres, 16 de setembre de 2011

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ d'1 d'agost de 2011, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Barna Porters, SL per als anys 2011-2013 (codi de conveni núm. 0811252)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Barna Porters, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 30 de maig de 2011, 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 Barna Porters, SL per als anys 2011-2013 (codi de conveni núm. 0811252) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball 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 Barna Porters, SL per als anys 2011-2013

CAPÍTOL 1

Àmbit. Vigència. Durada. Pròrroga

Article 1

Àmbit personal

El present Conveni és d'àmbit d'empresa i afectarà a tota la plantilla de Barna Porters, SL, i això amb independència de la província on es presta els serveis i/o sigui la contractació. Queden expressament excloses les relacions regulades pels articles 1.3 i 2 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.

Article 2

Vigència

El present Conveni entrarà en vigor el dia 1 de gener de l'any 2011.

Article 3

Durada

La durada d'aquest Conveni serà de 3 anys i s'iniciarà des de la seva entrada en vigor fins al dia 31 de desembre de 2013, data que finalitzarà els seus efectes.

Article 4

Denúncia i pròrroga

La denúncia del Conveni per a la seva revisió o, si escau, rescissió, es podrà efectuar per qualsevol de les parts mitjançant escrit que presentarà a l'altra amb una antelació mínima de 3 mesos a la data de finalització d'aquest Conveni o la de qualsevol de les seves pròrrogues.

En el cas que no fos objecte de denúncia en la forma i termini establert en el paràgraf anterior, s'entendrà prorrogat per anualitats successives en les condicions que regissin al terme de la seva vigència.

Divendres, 16 de setembre de 2011

En cadascuna de les presumptes prorrogues i amb efectes de primers d'any que es tracti, els salaris vigents per l'aplicació d'aquest Conveni deuen sofrir l'increment d'índexs de preus al consum real de l'any anterior en l'Autonomia de Catalunya.

CAPÍTOL 2

Prelació de normes. Absorció i compensació. Vinculació a la totalitat. Garantia personal

Article 5

Prelació de normes

Les normes que regulen les relacions entre l'empresa i el seu personal seran, en primer lloc, les contingudes en aquest Conveni col·lectiu; amb caràcter supletori, i en el no previst en elles, s'aplicaran les disposicions 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 i altres disposicions de caràcter general.

L'aplicació del present Conveni d'àmbit d'empresa exclou als altres convenis que es trobin en vigor o es puguin pactar en el futur, qualsevol que sigui el seu àmbit.

Article 6

Absorció i compensació

Les percepcions econòmiques quantificades en el present Conveni tindran el caràcter de mínimes en el seu àmbit d'aplicació.

Les millores que es pacten compensen i substitueixen en la seva totalitat i amb caràcter global a les que regissin anteriorment per disposició legal, Conveni col·lectiu, resolució administrativa o judicial, pacte de qualsevol classe, ja sigui individual o col·lectiu, usos i costums o per qualsevol altra causa o títol.

Les disposicions futures que impliquin variació econòmica d'algun o alguns conceptes retributius o de condicions de treball, tant si procedeixen de disposició legal, com de pactes vinculants d'altres convenis, seran absorbibles amb les condicions del Conveni de Barna Porters, SL.

Article 7

Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades en aquest Conveni constitueixen un tot orgànic i indivisible fi a l'efecte de la seva aplicació pràctica seran considerats globalment.

En el supòsit de no ser aprovada alguna de les seves clàusules per l'Autoritat Laboral o de ser declarades nul·les o ineficaces per sentència ferma o resolució administrativa, quedarà automàticament sense efecte la totalitat del Conveni, havent de considerar-se novament el seu contingut, aplicant la retroactivitat del que hagués de ser modificat, i especialment, allò que signifiqui alteració dels valors econòmics com conjunt.

Article 8

Garantia personal

Es respectaran les condicions personals que per sobre de les d'aquest conveni pugui mantenir alguna persona de l'empresa, considerades en còmput anual i en garantia global i tot això sense perjudici de la pràctica de les absorcions i compensacions que procedixin a tenor del previst en l'article 6.

CAPÍTOL 3

Comissió Paritària

Article 9

Comissió Paritària

Es constitueix la Comissió Paritària prevista en l'article 85 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, com òrgan d'interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància del seu compliment.

Divendres, 16 de setembre de 2011

Aquesta Comissió estarà composta per 2 membres en representació de l'empresa i altres 2 en representació de la plantilla, escollits en els dos casos d'entre les persones que componen cadascuna de les dues representacions integrants de la Comissió Negociadora signants del present Conveni.

Són funcions de la Comissió Paritària les que li assigna expressament el Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març i disposicions concordants i, especialment les següents:

- a) La interpretació i aplicació del Conveni.
- b) L'arbitratge en les qüestions que les parts sotmetin a la seva consideració.
- c) Les altres que se li atribueixin en el present Conveni.

La seu de la Comissió Paritària s'estableix en el domicili social de l'empresa, situat en 08028-Barcelona, c. Arizala, 43-45, telèfon 93 448 00 14 i fax núm. 93 448 39 99.

Les reunions de la Comissió Paritària es convocaran fefaentment amb una antelació mínima de 3 dies laborables a comptar des de la recepció de la sol·licitud o petició per qualsevol de les parts, fixant-se un màxim de 15 dies laborables per a prendre les decisions pertinents al cas.

En el supòsit de no reunir-se en aquest termini es considerarà realitzat aquest tràmit, lliurant-se a la part que ho sol·liciti certificació de l'esdevenut.

A les reunions de la Comissió podran assistir, amb veu però sense vot, qui assessori en les respectives representacions, que serà citat a les reunions.

El plantejament davant la Comissió Paritària del problema que es tracti o davant el Tribunal Laboral de Catalunya, es considerarà tràmit previ i preceptiu abans d'acudir a l'Autoritat Laboral o jurisdicció competents.

Les denúncies individuals que poguessin presentar-se i que puguin suposar una modificació sobre els pactes en el present Conveni, també hauran de ésser tractades en Comissió Paritària, sense perjudici que s'exercitin per la part o parts interessades les accions legals que es considerin oportunes.

Les decisions seran vàlides sempre que s'adoptin per unanimitat per part de la Comissió Paritària.

CAPÍTOL 4 Organització de treball

Article 10 Facultats de la Direcció de l'empresa

L'organització pràctica del treball amb subjecció a aquest Conveni col·lectiu d'empresa i a la legislació vigent és facultat exclusiva de la Direcció de l'empresa.

Article 11 Facultats

L'organització del treball comprèn, entre d'altres, les següents facultats:

1. La determinació i exigència d'una activitat i un rendiment.
2. L'adjudicació a cada productor/a del nombre d'elements o de la tasca necessària corresponent al rendiment mínim exigible.
3. L'adjudicació de normes de treball que garanteixin l'òptima realització dels serveis propis de l'activitat.
4. L'exigència d'atenció, prudència, pulcritud, vigilància en robes, estris, útils i altres elements que componen l'equip personal, així com de les altres instal·lacions i béns anàlegs de l'empresa i de la seva clientela.
5. La mobilitat i redistribució del personal de l'empresa, típiques de l'activitat, mitjançant l'establiment dels canvis de lloc de treball, desplaçaments i trasllat que exigeixin les necessitats de l'organització de la producció, d'acord amb les condicions pactades en aquest Conveni i conformement a la legislació laboral vigent.

Divendres, 16 de setembre de 2011

6. La realització de les modificacions en els mètodes de treball, distribucions de personal, canvi de funcions, retribucions, sigui amb incentius o sense ells, quantitat i qualitat de treball, raonablement exigible, tot això de conformitat amb les disposicions legals vigents.

7. Qualsevol dubte que s'origini sobre la interpretació del present capítol d'organització de treball podrà ser debatut davant la Comissió Paritària.

CAPÍTOL 5

Qualificació segons funció

Article 12

Classificacions professionals

Les classificacions reflectides en el present Conveni són merament enunciatives, sense tenir obligació de tenir cobertes totes les places i categories enumerades, sinó les necessàries que requereixi l'organització de l'empresa.

No són, així mateix, exhaustives, les diferents comeses assignades a cada categoria o especialitat, doncs tota persona treballadora inclosa en l'àmbit funcional d'aquest Conveni està obligada a efectuar quants treballs i operacions li ordenin les persones amb un càrrec superior, dintre dels generals comesos de la seva competència i sense menyscar de la seva dignitat personal.

Grup professionals 1: Personal administratiu

Es troben compreses les següents categories professionals:

- a) El/la Cap de primera.
- b) Oficial/a de primera.
- c) Oficial/a de segona.
- d) El/la Telefonista.
- e) Personal Auxiliar administratiu.

Grup Professionals 2: Comandaments intermedis

Es troben compreses les següents categories professionals:

- a) El/la Cap de Serveis.
- b) Inspector/a de Serveis.
- c) Coordinador/a de Serveis.

Grup Professionals 3: Personal operatiu

El personal que queda comprès és el següent:

- a) Controlador/a d'accessos.
- b) Auxiliar de serveis.
- c) Ordenança.

Article 13

Definicions de llocs de treball

Grup professional 1: Personal administratiu i comercial

El/la Cap de primera: és aquella persona treballadora que sota la dependència directa de la Direcció o la gerència, es fa directament responsable d'un o diversos departaments.

Oficial/a de primera: és l'empleat o empleada que actua sota les ordres d'un/a cap, si n'hi ha, i sota la seva responsabilitat porta a terme, amb la mateixa perfecció burocràtica, treballs que requereixen iniciativa pròpia. S'assimilen a aquesta categoria professional:

El grup d' interpretació jurada d'un idioma estranger, el personal caixer sense signatura i el comptable.

Divendres, 16 de setembre de 2011

El secretariat de direcció, que amb coneixements plens i pràctica de mecanografia i taquigrafia, col·labora en les feines personals d'un/a cap superior, que fan amb rapidesa treballs tals com escrits al dictat, mecanografia, arxiu, atenció a la clientela i relacions públiques, planificació de personal, organització de viatges, preparació de dades i gestions diverses. Els/les caps a atendre poden ser més d'una persona en alguns casos.

Oficial/a de segona: personal de l'empresa amb iniciativa i responsabilitat restringides, subordinat a un/a cap o a un/a oficial/a de primera, si n'hi ha, que fa treballs de caràcter secundari que només exigeixen els coneixements generals del cos tècnic administratiu.

S'assimilen a aquesta categoria professional:

El/la Telefonista: és la persona que amb la pràctica necessària en centraleta, atén les comunicacions telefòniques de l'empresa, orientant, dirigint i establint les connexions corresponents. També realitzarà les funcions que corresponguin a la remissió o recepció de telefax o qualsevol altra comunicació telemàtica, així com les tasques administratives auxiliars, connexes o derivades de les comunicacions telefòniques o d'altra índole descrites. També se li podran encomanar tasques administratives simples.

Personal Auxiliar administratiu: és aquell que fa operacions administratives elementals i auxiliars i, en general, les operacions purament mecàniques que són pròpies del treball d'oficina o despatx.

Grup professional 2: comandaments intermedis

El/la Cap de serveis: és la persona responsable de planificar, controlar, orientar, dirigir i donar unitat a les diferents seccions productives de l'empresa sent responsable de la bona marxa i coordinació del treball realitzat en les zones i equips productius de la mateixa.

Inspector/a de serveis: és qui té per missió verificar i comprovar l'exacte compliment de les funcions i obligacions atribuïdes al grup de porters, comercial, de conductors/es i altres personal empleat, donant comte immediata a la persona encarregada general o aquella com a cap immediat corresponent de quantes incidències observi en la prestació dels serveis, prenent les mesures d'urgència que estimi oportunes en els casos de perturbació de l'ordre públic, de tràfic o accidents, encarregant-se de mantenir la disciplina i netedat entre la seva plantilla.

Coordinador/a de serveis: és qui ajuda a l'inspector/a a desenvolupar els treballs en una zona o àmbit, l'activitat del personal de coordinació sempre estarà supervisada per l'inspector/a.

Grup professional 3: personal operatiu

Controlador/a de accessos: és personal de la plantilla major de 18 anys amb formació suficient, amb uniforme o no, amb les peces i distintius que l'empresa determini necessaris per a la correcta prestació del servei i que té com funcions, entre d'altres, la custòdia i comprovació d'edificis, control de tràfic en zones reservades, la cura dels accessos a porteries, recintes firals, llocs, centres d'oci i diversió, cultura, i altres anàlegs així com vetllar pel manteniment de l'ordre en l'accés i sortida dels mateixos i altres que es derivin o siguin necessaris per al compliment del servei contractat.

Auxiliar de serveis: és qui realitza, amb formació suficient, amb uniforme o no, amb les peces i distintius que l'empresa determini necessaris per a la correcta prestació del servei, tasques auxiliars en qualsevol classe d'immobles, tendents a la recepció i informació dels accessos, i l'orientació de visitants.

Ordenança: és qui realitza funcions pròpies de cobrar, recollir i lliurar documentació tant a la clientela com en organismes oficials, i gestions vàries de l'administració.

Article 14

Ingressos i període de prova

En les relacions de treball es podrà fixar, sempre que es concerta per escrit, un període de prova que en cap cas podrà excedir de:

3 mesos per a les categories professionals de cap de primera, oficial/a de primera, comercial, cap de serveis i inspector/a de serveis.

2 mesos per a les restants categories professionals.

Divendres, 16 de setembre de 2011

El període de prova no quedarà suspès per causa d'incapacitat temporal, comuna o professional, o per maternitat de la dona treballadora.

La rescissió del contracte de treball durant el període de prova no donarà lloc a cap indemnització per a les parts contractants.

Article 15

Cessaments voluntaris

Les persones treballadores que desitgin cessar voluntàriament en el servei de l'empresa, vindran obligades a posar-ho en coneixement de la mateixa, complint els següents terminis de preavis:

Cap de primera, cos oficial de 1a, comercial, cap de serveis i inspector/a de serveis: 1 mes.

Resta de categories: 15 dies naturals.

L'empresa, una vegada rebuda la comunicació de cessament voluntari, podrà rescindir els serveis de la persona empleada abans de la data prevista per aquesta a finalitzar la relació laboral. Abonant el salari corresponent des de la data que l'empresa s'acull a aquesta opció fins a la data que la persona treballadora indicava com finalització voluntària de la relació laboral.

L'incompliment, per part d'una persona treballadora, de l'obligació de preavisar amb la indicada antelació, donarà dret a les empreses a descomptar de la liquidació del mateix l'import del salari d'1 dia per cada dia de retard en el preavis.

CAPÍTOL 6

Prestació de treball

Article 16

Jornada

La jornada laboral per els anys 2011, 2012 y 2013 serà de 1.800 hores respectivament de presència de dilluns a diumenge, en còmput anual.

El personal treballador romandrà en el recinte i/o establiment i atindrà a aquelles persones que haguessin entrat abans de l'hora de tancament per a acabar el servei, sense que aquesta obligació pugui rebassar els 30 minuts. En aquest cas, de mutu acord, empresa i plantilla solucionaran aquest temps de més, bé sigui reduint la jornada de treball en idèntics temps en dies posteriors o acumulant-lo al llarg del mes i gaudint-lo posteriorment com jornada lliure en el període dels 2 mesos següents.

És facultat de l'empresa l'establir l'horari del personal, coordinant-lo en els diferents serveis i seccions per al més eficaç rendiment, podent organitzar els torns i relleus i modificar els mateixos quan les circumstàncies productives, organitzatives o de qualsevol altra naturalesa així ho exigeixin o aconsellin, amb respecte a la legislació laboral vigent.

En l'àmbit de l'empresa, prèvia negociació i acord amb la representació de la plantilla, podrà establir-se un calendari de distribució irregular de la jornada, que impliqui la possibilitat de superar el topall màxim diari de nou hores, d'acord amb el previst en l'article 34 apartat 2 de l'Estatut dels treballadors, respectant els descansos mínims fixats en la Llei.

Sobre el calendari que regeixi en l'empresa, la Direcció d'aquesta podrà disposar com jornada o horari flexible de fins a 100 hores cada any de vigència del Conveni, que considerades de naturalesa ordinària, malgrat el seu caràcter irregular, formaran part del còmput anual de la jornada. Aquestes hores flexibles seran d'aplicació en els dies laborables que resultin per a cada persona treballadora del calendari que regeixi en l'empresa, podent superar-se el topall diari de jornada de 9 hores referit en la Llei, amb respecte dels descansos mínims ja assenyalats.

Per a l'aplicació de l'hora flexible es tindran en compte els criteris de causalització i explicació de les raons econòmiques, tècniques, productives o organitzatives que ho justifiquin a la representació de la plantilla, així com a les persones directament afectades, amb set dies naturals d'antelació a l'adopció d'aquesta decisió.

En qualsevol cas, la prolongació de jornada conseqüència d'aquesta distribució irregular i de l'aplicació de les hores flexibles, no podrà ser d'aplicació al personal treballador que tingui limitada la seva presència per raons de seguretat, salut, cura de menors, embaràs o períodes de lactància.

Divendres, 16 de setembre de 2011

Així mateix, si una persona empleada per necessitats del servei no pogués realitzar la seva jornada mensual, haurà de compensar la seva jornada, en el mateix o diferent servei, dins dels 2 mesos següents.

Article 17 Mobilitat funcional

S'estableix la polivalència entre les diferents categories del grup professional en el qual es trobi classificada una persona, de manera que si per necessitats del servei l'empresa requereix que aquesta amb una categoria determinada ocupi tasques pròpies d'altra categoria del mateix grup professional, deurà el/la treballador/a dur-les a terme.

En tot cas, aquesta facultat empresarial s'exercitarà conformement a l'establert en la legislació vigent.

Article 18 Vacances

S'estableix per a tot el personal sotmès a aquest Conveni un període de vacances de 30 dies naturals o la proporció corresponent a aquests 30 dies de no haver arribat a un mínim de 12 mesos d'antiguitat. Aquests 12 mesos es computen des del dia 1 d'agost fins al 31 de juliol de l'any següent.

S'estableix que les vacances han de gaudir-se preferentment entre els mesos de maig a setembre, excepte pacte en contra entre la empresa i la plantilla que modifiqui el període pactat. L'empresa ha de confeccionar, anual i conjuntament amb la representació unitària de les persones treballadores, un calendari de vacances amb una antelació mínima de 2 mesos, calendari que només es podrà variar en casos d'urgències, imponderables o subrogacions no previstes i d'acord amb la representació del personal empleat.

La retribució de les vacances consistirà en 30 dies (o la part proporcional) de salari base.

Article 19 Llicències

La persona treballadora, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball amb dret a remuneració per algun dels motius i pel següent temps:

- a) 15 dies naturals en cas de matrimoni.
- b) 2 dies en els casos de naixença de fills/es, malaltia greu o defunció de parents fins al segon grau. Quan per aquests motius una persona de l'empresa necessiti fer algun desplaçament fora de la localitat de residència, aquests s'ampliaran fins a 4 dies.
- c) 1 dia per trasllat de domicili habitual. En el supòsit que entre el municipi d'origen i el de trasllat hagués una distància de 50 o més quilòmetres, aquest permís serà ampliat en un altre dia, gaudint així de 2 dies de llicència.
- d) Per matrimoni de descendents, ascendents o germans/es, 1 dia si se celebra dintre del territori de Catalunya i 2 dies si és fora de Catalunya.
- e) Parelles de fet. Les parelles de fet, reconegudes legalment, tindran el mateix tractament a efecte de llicència, que una parella de dret, conforme a l'establert en la legislació vigent.

CAPÍTOL 7 Condicions econòmiques

Article 20 Treball a temps o jornada

Excepte pacte contrari, es pressuposa que la prestació del treball se subscriu en la modalitat denominada a temps complet o jornada, en la qual la retribució serà determina d'acord a la durada del treball, i que es reflecteix en la taula salarial.

Divendres, 16 de setembre de 2011

Article 21

Característiques de la retribució. Principis generals

1. Sistema retributiu. El sistema que s'estableix en aquest Conveni substitueix totalment el règim salarial que de dret i fet es venia aplicant en les empreses en el moment que aquest conveni entre en vigor.

2. La retribució. El salari per a tot el personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni estarà constituït pel salari base i els complements.

a) El salari base.

És el component salarial que retribueix la jornada normal i complerta que s'abonarà per 30 dies i per a cadascuna de les diferents categories del present Conveni, les quantitats del qual es detallen en l'annex 1. Aquest salari s'abonarà a les persones treballadores amb dedicació a temps parcial en proporció a la jornada que realitzin.

b) Complementos

Plus festiu: és el complement que es percep per coincidir la jornada en algun dia dels assenyalats com festius per les diferents administracions, aquest complement cotitzarà al règim general de la Seguretat Social.

Plus de nocturnitat: es considera treball nocturn el realitzat entre les 22 hores i les 6 hores, percebent la persona treballadora un 22% del salari base de les hores treballades en aquest horari. El valor de l'hora s'obtindrà aplicant l'indicat en l'article 23 del present Conveni col·lectiu, aquest és un concepte variable i cotitzarà al règim general de la Seguretat Social. La percepció d'aquest plus serà aplicable a l'horari nocturn, tret que el salari hagi estat pactat considerant el treball en període nocturn per la seva pròpia naturalesa.

Plus d'activitat: aquest plus s'abonarà a la part de la plantilla que desenvolupin la seva activitat com a personal d'oficina.

Article 22

Increment salarial

Les condicions econòmiques previstes en l'annex 1 del present Conveni són les corresponents al 2011.

Per als anys 2012 i 2013 existirà una revisió salarial igual al percentatge de revisió que per a aquests exercicis experimenti l'increment del Salari Mínim Interprofessional (SMI) establert pel Govern en el corresponent Reial Decret publicat en el BOE, incrementat en 0.25 punts. En aquest sentit, una vegada publicat el Referit Reial Decret, si es produeix abans que transcorri la primera quinzena del mes de gener de l'any en curs, s'actualitzarà aquest mateix mes la nòmina corresponent. Si la publicació es produeix en la segona quinzena, la actualització es podrà produir al mes següent. En un i un altre cas, els endarreriments corresponents s'aplicaran al mes següent de l'actualització del salari produït en nòmina.

Article 23

Salari hora/dia individual

Als efectes de qualsevol circumstància en la qual s'hagin de valorar temps d'abonament de salaris, com a títol enunciatiu pugués ser, retards en l'assistència, permisos d'hores no retribuïdes o causes similars, s'acudirà al salari hora individual a través de la fórmula de computar en salari ordinari de l'any que es tracti i dividir tal valor pel nombre d'hores que resultessin obligades per a reportar tal salari.

Article 24

Salari

S'estableix un salari mensual que per a cadascuna de les categories s'expressa en l'annex 1 del present Conveni col·lectiu.

Article 25

Gratificacions extraordinàries d'estiu i Nadal

Les persones treballadores que per aquest Conveni tenen dret a una gratificació extraordinària a l'estiu i una altra a l'hivern, aquesta es farà efectiva els dies 30 de juny i 22 de desembre, respectivament, calculades a raó de 30 dies de salari base.

Divendres, 16 de setembre de 2011

Les parts signants del Conveni acorden que el pagament d'aquestes gratificacions extraordinàries seran prorratejades en 12 mensualitats i tindran els imports que consten en l'annex 1.

Article 26 Plus transport

El personal empleat rebrà mensualment pel concepte extrasalarial de plus transport la quantitat indicada en l'annex 1 del Conveni. Aquesta quantitat s'abonarà a les persones treballadores amb dedicació a temps parcial en proporció a la jornada que realitzin.

Article 27 Plus Vestuari

La plantilla serà el responsable de l'adjudicació, manteniment i conservació de la roba de treball, percebent la quantitat indicada en l'annex 1 del Conveni en concepte de suplert d'acord amb l'establert en les taules salarials per a cada categoria o grup professional.

Article 28 Desplaçaments

Quan per necessitats del servei una persona treballadora hagi de realitzar un desplaçament superior a 70 quilòmetres, contats des del límit del terme municipal on resideix al límit del terme municipal on vagi a prestar els seus serveis, la quantitat a percebre per quilòmetre serà de 0,20 cèntims d'euro. En el cas de que el personal empleat tingui dret a dietes o mitges dietes, l'empresa es farà càrrec de la despesa que aquesta persona hagi realitzada, tret que aquest desplaçament no tingui cap perjudicis per ella.

El personal de la plantilla percebrà dieta completa quan, com a conseqüència del desplaçament, no pugui pernoctar en la seva residència habitual. Es reportarà sempre per dia natural.

La persona treballadora reportarà mitja dieta quan com a conseqüència del desplaçament realitzat en les condicions establertes en el primer apartat, tingui necessitat de realitzar el menjar fora de la seva residència habitual i no li fos subministrada per l'empresa i pugui pernoctar en la citada residència. La mitja dieta es reportarà per dia efectivament treballat.

Article 29 Menyscapte de Moneda

Es convé que el personal que realitzi funció de cobrar percebi per menyscapte de moneda la quantitat de 18,86 euros mensuals, o la part proporcional corresponent.

Aquesta quantitat pel seu caràcter de suplert, igual que els anteriors, no serà objecte de cotització a la Seguretat Social.

Article 30 Hores extraordinàries estructurals

Serà facultat de l'empresa optar entre abonar les hores extraordinàries estructurals o la seva compensació per temps equivalents de descans retribuït, segons la legislació vigent.

Sempre que l'empresa ho requereixi, tota la plantilla ve obligada a la prestació d'un servei fora de la seva jornada laboral en llaures a finalitzar el mateix i/o d'evitar la seva pèrdua, acordant-se que la prolongació de jornada es troba compresa dintre de la distribució irregular de la mateixa que s'estableix en l'article 23 del present Conveni, sense perjudici del respecte a l'establert en la legalitat vigent.

Article 31 Plus festivitats

Totes aquelles persones de l'empresa que treballin algun dels 14 dies assenyalats com festivitat laboral se'ls abonarà un import de 1,10 euros hora en concepte de plus de festivitat, excepte el personal que realitzi la seva jornada laboral en la nit del 24 al 25 de desembre (nit de Nadal), així com la nit del 31 de desembre al 1 de gener (Cap d'Any) que percebran una compensació econòmica de 34,85 euros per nit.

Divendres, 16 de setembre de 2011

CAPÍTOL 8

Codi de Conducta Laboral

Article 32

Principis d'ordenació

Les presents normes de règim disciplinari persegueixen el manteniment de la disciplina laboral, aspecte fonamental per a la normal convivència, ordenació tècnica i organització de l'empresa, així com la garantia i defensa dels drets i interessos legítims de la plantilla i empresariat.

Les faltes, sempre que constitueixin un incompliment contractual culpable de la persona treballadora, podran ser sancionades per la Direcció de l'empresa d'acord amb la graduació que s'estableix en el present capítol. Tota falta comesa pel personal treballador es classificarà en lleu, greu o molt greu.

La falta, sigui el que sigui la seva classificació, requerirà comunicació escrita i motivada de l'empresa a la persona treballadora.

La imposició de sancions per faltes molt greus, serà notificada a la representació legal de les persones treballadores, si l'hagués.

Les accions o omissions punibles en que incorrin qualsevol persona de la plantilla es classificarà, atenent a la seva importància, reincidències i intencions, en lleus, greus i molt greus.

Article 33

Assetjament sexual

Totes les persones tenen dret al respecte i a la deguda consideració de la seva dignitat, sent l'assetjament sexual en les relacions laborals aquell comportament que pot comportar la vulneració dels drets fonamentals protegits per l'article 10.1, 14 i fonamentalment l'article 18.1 de la Constitució Espanyola.

Concepte: Es considerarà constitutiva d'assetjament sexual qualsevol conducta, proposició o requeriment de naturalesa sexual que tingui lloc en l'àmbit d'organització i direcció d'una Empresa, respecte de les quals el subjecte actiu sàpiga i/o estigui en condicions de saber que resulten indesitjades, irraonables i ofensives per a qui les pateix, la resposta de les quals davant les mateixes pot determinar una decisió que afecti a la seva ocupació o a les seves condicions de treball.

Article 34

Graduació de les faltes

Tota falta comesa pels treballadors/es es classificarà en atenció a la seva transcendència, o intenció en: lleu, greu, molt greu.

Faltes lleus:

1. Tres faltes de puntualitat en l'assistència al treball sense la deguda justificació comeses durant el període d'1 mes.
2. No notificar amb caràcter previ o, si escau, dintre de les 24 hores següents a la falta, la raó de l'absència al treball.
3. L'abandó per breu temps del lloc de treball sense causa alguna que ho justifiqui.

Si com a conseqüència de l'abandó del lloc de treball es causés un perjudici de consideració per a l'empresa o per un/a client/a de la mateixa, companys/es de treball, materials o útils, instal·lacions o a persones treballadores de les empreses clientes o aquest abandó fora causa o coadjuvès a la producció de l'accident, la falta podrà revestir la consideració de greu o molt greu.

4. Les negligències i distraccions en la realització de treball o en la cura i conservació de les màquines, útils, eines i instal·lacions pròpies de la clientela. Quan l'incompliment descrit anteriorment origini conseqüències de gravetat en la realització del servei, la falta podrà reputar-se com greu o molt greu.

5. La inobservança de les ordres de servei així com la desobediència a comandaments, tot això en matèria lleu.

Divendres, 16 de setembre de 2011

6. Les faltes de respecte i consideració amb persones relacionades amb l'empresa, col·laboradors/es, companys/es, comandaments, personal i públic, així com la discussió amb persones amb un càrrec superior dintre de la jornada de treball i l'ús de paraules malsonants o indecoroses amb les mateixes.

7. La falta d'higiene i neteja personal i dels uniformes, equips, eines, etc. De manera ocasional.

8. No comunicar a l'empresa els canvis de residència i domicili i altres circumstàncies que afectin a la seva activitat laboral.

9. No atendre al públic amb la correcció i diligència degudes.

10. Excedir-se en les seves atribucions o endinsar-se en els serveis d'altre personal de l'empresa, quan el cas no constitueixi falta greu.

Faltes greus:

1. El cometre 3 faltes lleus en el període d'un trimestre, sempre que hagués intervingut sanció per escrit.

2. Més de 3 faltes de puntualitat en l'assistència al treball en el període d'1 mes.

3. La falta d'assistència al treball d'1 dia en el període d'1 mes, sense causa justificada. Serà molt greu si de resultes de l'absència es causés greu perjudici a l'empresa, a la clientela de la mateixa o personal d'aquestes empreses clientes.

4. La desobediència greu al personal amb càrrecs superiors en matèria de treball i la rèplica descortès a companys/es, clientela o públic. Si impliqués crebant manifest a la disciplina o d'ella es derivés perjudici notori per a l'empresa, companys/es de treball o públic es reputarà molt greu.

5. Simular la presència d'altra persona al treball, signant o fitxant per ella.

6. La voluntària disminució de l'activitat habitual i la negligència i desídia en el treball que afecta a la bona marxa del servei.

7. La simulació de malaltia o accident i no lliurar el part de baixa oficial dintre de les 48 hores següents a l'emissió del mateix, tret que es provi la impossibilitat de fer-lo.

8. L'ocupació de temps, uniformes, materials, útils o màquines en matèries o activitats alienes o innecessàries a la prestació del servei.

9. El fer desaparèixer uniformes i segells, tant de l'empresa com d'empreses clientes de la mateixa, així com causar accidents per dol, negligència o imprudència inexcusables.

10. Beure begudes alcohòliques i fumar estant de servei, encara que sigui en espais oberts.

Faltes molt greus:

1. La reincidència en comissió de faltes greus en el període de 6 mesos, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que hagués intervingut sanció.

2. Més de 12 faltes no justificades de puntualitat comeses en el període de 6 mesos o 30 en 1 any, encara que hagin estat sancionades independentment.

Divendres, 16 de setembre de 2011

3. Tres o més faltes injustificades al treball en el període d'1 mes, més de 6 en el període de 4 mesos o més de 12 en el període d'1 any, sempre que hagin estat sancionades independentment.
4. La falsedat, deslleialtat, el frau, l'abús de confiança i el furt o robatori, tant a companys/es de treball com a l'empresa o a tercers relacionats amb el servei durant el compliment de les seves tasques o fora de les mateixes.
5. El fer desaparèixer, inutilitzar, causar desperfectes en màquines instal·lacions, edificis, estris, documents, etc., tant de l'empresa com de persones clientes de la mateixa, així com causar accidents per dol, negligència o imprudència inexcusables.
6. El realitzar treballs per compte propi o compte aliè estant en situació d'incapacitat temporal o en qualsevol altra causa de suspensió del contracte, així com realitzar activitats que impliquin la prolongació innecessària d'aquella incapacitat temporal.
7. La continuada i habitual falta d'higiene i neteja de tal índole que produeixi queixes justificades de comandaments, companys/es de treball o tercers.
8. L'embriaguesa així com l'ús, consum o invitació al mateix d'estupefaents o drogues durant el temps de treball.
9. La violació del secret de correspondència o de documents de l'empresa o de les persones en els locals de les quals i instal·lacions es realitzi la prestació dels serveis que, per la missió de la seva comesa, hagi d'estar assabentat o tingui coneixement indirecte.
10. Els maltractaments de paraula o d'obra o falta greu de respecte i consideració a les persones, tant les d' amb càrrec superior com companys/es, personal al seu càrrec o familiars dels mateixos, així com també a les persones en els locals de les quals o instal·lacions realitzés la seva activitat i al personal empleat d'aquestes si l' hagués.
11. L'abandó del treball en llocs de responsabilitat una vegada pres possessió dels mateixos i la inhibició o passivitat en la prestació del mateix.
12. La disminució voluntària i continuada del rendiment.
13. Originar renyines i pendències entre els seus companys/es de treball o amb les persones o la resta de la plantilla per a les quals prestin els seus serveis.
14. La competència il·lícita o concurrència deslleial per dedicar-se dintre o fora de la jornada laboral a desenvolupar per compte propi o aliena idèntica activitat que l'empresa, o dedicar-se a ocupacions que estiguin en oberta pugna amb el servei.
15. Lliurar-se a jocs i distraccions greus durant la jornada de treball.
16. Exigir o demanar pels seus serveis remuneració o premis de tercers, qualsevol que sigui la forma o pretext que per a la donació s'empli.
17. La imprudència en acte de servei.
18. Adormir-se en el lloc de treball.
19. La falsedat en les circumstàncies d'accidents de treball, la simulació de malaltia o accident i la prolongació maliciosa o fingida en la seva curació.
20. La falta d'utilització parcial o absoluta dels uniformes facilitats per l'empresa, entenent-se aquests en sentit ampli, incloent la camisa, jaqueta, pantalons i sabates i altres elements distintius de l'empresa. Si escau, la falta d'utilització

Divendres, 16 de setembre de 2011

parcial se sancionarà en el seu nivell mínim si, segons el parer de la Direcció de l'empresa existeix causa justificada i no produeix transcendència greu en el servei ni reclamació per part del client.

Article 35 Sancions

1. Les sancions màximes que es podran imposar en les faltes esmentades en l'article anterior, són les següents:

- a) Per falta lleu: amonestació verbal i/o amonestació per escrit.
- b) Per falta greu: trasllat de lloc dintre de la mateixa empresa, o suspensió d'ocupació i sou de 2 a 20 dies.
- c) Per falta molt greu: suspensió d'ocupació i sou de 21 a 60 dies i/o acomiadament.

Article 36 Prescripció de les faltes

Les faltes lleus prescriuran als 10 dies; les greus, als 20 dies, i les molt greus, als 60 dies a partir de la data que l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

CAPÍTOL 9 Millores Socials

Article 37 Jubilació parcial

La persona treballadora tindrà dret a la jubilació parcial a l'edat, condicions i requisits establerts a la legislació laboral i de Seguretat Social vigents.

Article 38 Pòlissa d'Assegurança de responsabilitat civil

L'empresa concertarà una pòlissa de d'assegurança que cobreixi el risc de responsabilitat civil amb una companyia asseguradora que garanteixi els danys ocasionats per acció o omissió a títol de culpa pel personal de la plantilla amb motiu de la seva activitat en l'empresa per un import de 200.000 euros.

Article 39 Maternitat

En matèria de maternitat, s'estarà al disposat en la legislació vigent.

CAPÍTOL 10 Salut laboral

Article 40 Salut laboral

En aquesta matèria serà d'aplicació la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i els nombrosos reglaments dictats en desenvolupament de la mateixa.

Com millora de l'establert en l'article 37.1 de la citada Llei de 8 de novembre de 1995, els/les Delegats/des de Prevenció que no ostentin la condició de representants legals del personal, tindran un crèdit horari de 15 hores mensuals per a la realització de les activitats que els són pròpies.

Les empreses efectuaran les avaluacions de riscos laborals establertes en la Llei i donaran comte del resultat de les mateixes a la representació legal del personal.

Divendres, 16 de setembre de 2011

S'efectuarà una planificació de l'acció preventiva a portar a terme a través dels serveis de prevenció que hagin de constituir-se.

Les empreses efectuaran la vigilància de la salut de la plantilla de conformitat amb el previst en la Llei 31/1995, amb respecte de la confidencialitat relativa a l'estat de salut de cada persona treballadora.

Allà on sigui preceptiu s'establiran les mesures i plans exigibles en matèria de situacions d'emergència, informant i formant al personal en relació amb els mateixos.

Article 44

Comitè de Seguretat i Salut

La delegació de personal i/o membres del Comitè d'Empresa, assumiran les funcions i tasques que li són pròpies al Comitè d'Higiene i Seguretat en el Treball per la legislació vigent.

CAPÍTOL 11

Drets sindicals

Article 45

De la representació de les persones treballadores i els seus sindicats

L'empresa reconeix a la representació de les persones treballadores, triada lliure i democràticament, i els seus sindicats, segons la normativa vigent, en quants drets i garanties tenen en raó del seu càrrec i representativitat i que tenen conferides per les lleis i disposicions vigents no obstant això enumerem aquestes:

a) Els/les delegats/des de personal o membres del Comitè d'Empresa gaudiran dels drets que la legislació vigent els atorga i, entre ells:

1. Respecte al crèdit horari s'estarà al que disposi la legislació vigent, podent ser acumulades mensualment entre els/les representants de la plantilla pertanyents a una mateixa central sindical.
2. Dret de reunió i assemblea en els locals de l'empresa.
3. Dret a la informació de tota la plantilla través de la delegació de personal i/o Comitè d'Empresa.
4. En la resta s'estarà al disposat en l'Estatut dels treballadors i en la Llei Orgànica de Llibertat sindical i altra normativa concordant.

b) La representació de les persones treballadores tindrà dret d'informació i lliurament de la còpia bàsica dels contractes de treball, d'acord amb la legislació vigent.

c) L'empresa haurà de descomptar de la nòmina d'aquell personal treballador que ho sol·liciti per escrit l'import de la quota sindical mensual que ha d'abonar al seu sindicat.

d) La delegació sindical tindrà les següents funcions:

1. Representar i defensar els interessos del sindicat que representa i del personal afiliat mateix dintre de l'empresa.
2. Assistir a les reunions del Comitè d'Empresa.
3. Tenir accés a la mateixa informació i documentació que l'empresa posi a la disposició del Comitè d'empresa.
4. Conèixer les mesures disciplinàries prèviament a la seva imposició.

e) L'empresa haurà d'instal·lar un tauler d'anuncis en lloc convenient i visible perquè les persones treballadores puguin col·locar totes les informacions del Comitè d'Empresa i/o delegats/des de personal, així com les centrals sindicals.

f) La persona de l'empresa que cessi en la prestació dels seus serveis podrà sol·licitar la presència de qualsevol membre del Comitè d'Empresa o delegat/da de personal en el moment que se li satisfaci la corresponent liquidació dels seus havers.

g) El nombre de membres del Comitè d'Empresa serà la resultant d'aplicar les normes establertes en l'art 66.1 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. Si al

Divendres, 16 de setembre de 2011

llarg del mandat electoral es produís un augment de la plantilla que pogués donar lloc a l'increment del total de membres del Comitè d'Empresa, es podrà promoure elecció parcial per cobrir els llocs vacants.

En cas de disminució de la plantilla, la Direcció de l'Empresa o el propi Comitè d'Empresa, podran sol·licitar l'adequació proporcional del nombre de membres triats al volum real de persones treballadores existents, una vegada l'empresa hagi facilitat el cens corresponent a tenor de l'atribució de representants establerta en els arts. 66.1 i 72 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.

Article 46

Cànon de negociació col·lectiva

L'empresa descomptarà de la nòmina de la part de la plantilla no afiliada als sindicats signants, la quantitat de 30 euros, en pagament únic que cobreix tota la vigència del conveni, per despeses de negociació d'aquests sindicats.

El personal de l'empresa no afiliat que no vulgui col·laborar solidàriament amb el pagament de la quantitat establerta, ho comunicarà al Comitè o delegats/des de personal per escrit abans del dia 1 de febrer del 2011. El Comitè o delegació de personal farà lliurament a l'empresa el 5 de febrer del 2011 de la relació de totes les persones treballadores que han decidit no col·laborar voluntàriament i que no se'ls descomptarà aquesta quantitat.

CAPÍTOL 12

Varis

Article 47

Peces de treball (vestuari)

Les empreses lliuraran en dipòsit, 2 equips de treball a l'ingressar en l'empresa, de tal manera que les persones treballadores disposin sempre de "posar i treure". Cada any es lliurarà almenys un joc, sense que per causes alienes a la voluntat del treballador/a sigui necessari reposar alguna peça fruit d'una deterioració i/o trencament. Es considera uniformes i distintius, les peces i efectes d'ús personal que el/la treballador/a ha d'utilitzar de forma obligatòria.

La part de la plantilla que hagi d'efectuar els treballs a la intempèrie i en condicions atmosfèriques adverses, tindrà a la seva disposició l'equip adequat per a aquestes contingències.

Article 48

Tribunal Laboral de Catalunya

Les parts signants del present Conveni, en representació de les persones treballadores i empresa compromeses en l'àmbit personal del mateix, pacten expressament la submissió als procediments de Conciliació i Mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals d'índole col·lectiu o plural que poguessin sorgir, no exclosos expressament de les competències d'aquest Tribunal, com tràmit processal previ obligatori a la via judicial; a l'efecte de l'establert en els articles 63 i 154 del Text Refós de la Llei de Procediment Laboral.

Article 49

Formació professional contínua

De conformitat amb el que preveu el Reial decret 1.046/2003, d'1 d'agost, pel qual es regula el Subsistema de Formació Professional Contínua i amb la finalitat de facilitar la formació i promoció professional de la plantilla, les empreses podran organitzar i gestionar, o bé contractar-lo amb un centre o institució especialitzada la realització de cursos de formació professional. La formació professional en l'empresa s'orientarà cap als següents objectius:

- a) Adaptar a la persona titular al lloc de treball i a les modificacions del mateix.
- b) Actualitzar i posar al dia els coneixements professionals exigibles en la categoria i lloc de treball.
- c) Especialitzar, en els seus diversos graus, en algun sector o matèria del propi treball.
- d) Reconversió professional.
- e) Ampliar els coneixements del personal que li permeti prosperar i aspirar a promocions professionals i adquisició dels coneixements corresponents a altres llocs de treball.

Divendres, 16 de setembre de 2011

f) Formar teòrica i pràcticament de manera suficient i adequada en matèria preventiva quan es produeixin canvis en les funcions que s'ocupin o s'introdueixin noves tecnologies o canvis en els equips de treball i en les condicions que s'estableix a l'article 19 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

Article 50.

Igualtat de tracte

Les parts signatàries del present conveni reconeixen el compromís assumit per l'empresa dins de la seva política de responsabilitat social corporativa d'apostar per la igualtat d'oportunitats en tots els àmbits de gestió de la mateixa. En aquest sentit, acorden impulsar l'activitat ja desenvolupada en aplicació del Pla d'Igualtat elaborat per l'empresa i acordat amb la representació dels treballadors, i en particular dur a terme durant la vigència del present conveni l'acció consistent a elaborar i aprovar per la Comissió Paritària creada a aquest efecte, un Protocol de prevenció i actuació en situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

1. A l'entrada en vigor del present Conveni seran compensables i/o absorbibles els augments concedits per l'empresa, voluntàriament o a compte del Conveni en qualsevol època.

2. El present Conveni té efectes des del dia 1 de gener de l'any 2011 i la seva aplicació serà immediata a partir de la signatura de l'acord definitiu independentment de la data de la seva publicació en el diari oficial corresponent.

TAULES SALARIALS BARNA PORTERS 2011

CATEGORIES	S. BASE	E ESTIU	E NADAL	ACTIVIDAD	PL. TRANS.	PL. VEST.	TOTAL
Personal administratiu							
Tècnic/a en prevenció	990,57	120,9	120,9	383,58	76,67	-	1692,62
Oficial de 1a	990,57	82,55	82,55	162,77	16,86	-	1335,3
Oficial de 2a	915,48	76,29	76,29	150,44	16,86	-	1235,36
Telefonista	912,01	76	76	-	16,86	80,29	1161,16
Auxiliar administratiu/a	912,01	76	76	80,29	16,86	-	1161,16
Comandaments intermedis							
Cap de serveis	1114,13	92,84	92,84	-	16,63	80,29	1396,73
Inspector/a de serveis	1057,74	88,15	88,15	-	16,63	80,29	1330,96
Coordinador/a de serveis	816,3	68,03	68,03	-	16,63	80,29	1049,28
Personal operatiu							
Controlador/a d'accessos	643	53,58	53,58	-	29,38	70,38	849,92
Auxiliar de serveis	643	53,58	53,58	-	29,38	70,38	849,92
Auxiliar de serveis nocturn	730	60,83	60,83	-	29,38	70,38	951,42

Transcripción literal del texto original firmado por las partes:

Convenio colectivo de trabajo de la empresa Barna Porters, SL para los años 2011-2013

CAPÍTULO 1

Ámbito. Vigencia. Duración. Prórroga

Artículo 1

Ámbito personal

El presente Convenio es de ámbito de empresa y afectará a toda la plantilla de Barna Porters, SL, con independencia de la provincia donde se prestan los servicios y/o sea la contratación. Queden expresamente excluidas las relaciones reguladas por los artículos 1.3 y 2 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el cual se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 2

Vigencia

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de año 2011.

Divendres, 16 de setembre de 2011

Artículo 3 Duración

La duración de este Convenio será de 3 años y se iniciará desde su entrada en vigor hasta el día 31 de diciembre de 2013, fecha que finalizarán sus efectos.

Artículo 4 Denuncia y prórroga

La denuncia del Convenio para su revisión o, en su caso, rescisión, se podrá efectuar por cualquiera de las partes mediante escrito que presentará a la otra con una antelación mínima de 3 meses a la fecha de finalización de este Convenio o la de cualquiera de sus prórrogas.

En el caso de que no fuera objeto de denuncia en la forma y plazo establecido en el párrafo anterior, se entenderá prorrogado por anualidades sucesivas en las condiciones que rigiesen al término de su vigencia.

En cada una de las presuntas prórrogas y con efectos de primeros del año que se trate, los salarios vigentes para la aplicación de este Convenio deben sufrir el incremento índices de precios al consumo real del año anterior en la Autonomía de Catalunya.

CAPÍTULO 2

Prelación de normas. Absorción y compensación. Vinculación a la totalidad. Garantía personal

Artículo 5 Prelación de normas

Las normas que regulan las relaciones entre la empresa y su personal serán, en primer lugar, las contenidas en este Convenio colectivo; con carácter supletorio, y en lo no previsto en ellas, se aplicarán las disposiciones del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el cual se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores y otras disposiciones de carácter general.

La aplicación del presente Convenio de ámbito de empresa excluye otros convenios que es encuentren en vigor o es puedan pactar en el futuro, cualquiera que sea su ámbito.

Artículo 6 Absorción i compensación

Las percepciones económicas cuantificadas en el presente Convenio tendrán el carácter de mínimas en su ámbito de aplicación.

Las mejoras que se pactan compensan y sustituyen en su totalidad y con carácter global a las que rigiesen anteriormente por disposición legal, Convenio colectivo, resolución administrativa o judicial, pacto de cualquier clase, ya sea individual o colectivo, usos y costumbres o por cualquier otra causa o título.

Las disposiciones futuras que impliquen variación económica de algún o algunos conceptos retributivos o de condiciones de trabajo, tanto si proceden de disposición legal, como de pactes vinculantes de otros convenios, serán absorbibles con les condiciones del Convenio de Barna Porters, SL.

Artículo 7 Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en este Convenio constituyen un todo orgánico y indivisible y al efecto de su aplicación práctica serán considerados globalmente.

En el supuesto de no ser aprobada alguna de sus cláusulas por la Autoridad Laboral o de ser declaradas nulas o ineficaces por sentencia firme o resolución administrativa, quedará automáticamente sin efecto la totalidad del Convenio, habiendo de considerarse nuevamente el su contenido, aplicando la retroactividad de aquello que hubiese de ser modificado, y especialmente, aquello que signifique alteración de los valores económicos como conjunto.

Divendres, 16 de setembre de 2011

Artículo 8 Garantía personal

Se respetarán las condiciones personales que sobre de las de este convenio pueda mantener alguna persona de la empresa, consideradas en cómputo anual y en garantía global, sin perjuicio de la práctica de las absorciones y compensaciones que procedan a tenor del previsto en el artículo 6.

CAPÍTULO 3 Comisión Paritaria

Artículo 9 Comisión Paritaria

Se constituye la Comisión Paritaria prevista en el artículo 85 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el cual se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Esta Comisión estará compuesta por 2 miembros en representación de la empresa y otros 2 en representación de la plantilla, escogidos en los dos casos de entre las personas que componen cada una de las dos representaciones integrantes de la Comisión Negociadora firmantes del presente Convenio.

Son funciones de la Comisión Paritaria las que le asigna expresamente el Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo y disposiciones concordantes y, especialmente las siguientes:

- a) La interpretación y aplicación del Convenio.
- b) El arbitraje en las cuestiones que las partes sometan a la su consideración.
- c) Otras que se le atribuyan en el presente Convenio.

La sede de la Comisión Paritaria se establece en el domicilio social de la empresa, situado en 08028-Barcelona, c. Arizala, 43-45, teléfono 93 448 00 14 y fax núm. 93 448 39 99

Las reuniones de la Comisión Paritaria se convocarán fehacientemente con una antelación mínima de 3 días laborables a contar desde la recepción de la solicitud o petición de cualquiera de las partes, fijándose un máximo de 15 días laborables para tomar las decisiones pertinentes al caso.

En el supuesto de no reunirse en este plazo se considerará realizado este trámite, haciendo entrega a la parte que lo solicite certificación de lo acontecido.

A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz pero sin voto, quien asesore en las respectivas representaciones, que será citado a las reuniones.

El planteamiento ante la Comisión Paritaria del problema de que se trate o ante el Tribunal Laboral de Catalunya, se considerará trámite previo y preceptivo antes de acudir a la Autoridad Laboral o jurisdicción competentes.

Las denuncias individuales que pudiesen presentarse y que pudiesen suponer una modificación sobre los pactos en el presente Convenio, también tendrán que ser tratadas en Comisión Paritaria, sin perjuicio de que se ejerzan por la parte o partes interesadas las acciones legales que se consideren oportunas.

Las decisiones serán válidas siempre que se adopten por unanimidad por parte de la Comisión Paritaria.

CAPÍTULO 4 Organización del trabajo

Artículo 10 Facultades de la Dirección de la empresa

La organización práctica del trabajo con sujeción a este Convenio colectivo de empresa y a la legislación vigente es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa.

Divendres, 16 de setembre de 2011

Artículo 11 Facultades

La organización del trabajo comprende, entre otras, las siguientes facultades:

1. La determinación y exigencia de una actividad y un rendimiento.
2. La adjudicación a cada productor/a del número de elementos o de la tarea necesaria correspondiente al rendimiento mínimo exigible.
3. La adjudicación de normas de trabajo que garanticen la óptima realización de los servicios propios de la actividad.
4. La exigencia de atención, prudencia, pulcritud, vigilancia en ropas, herramientas, útiles y otros elementos que componen el equipo personal, así como de las demás instalaciones y bienes análogos de la empresa y de su clientela.
5. La movilidad y redistribución del personal de la empresa, típicas de la actividad, mediante el establecimiento de los cambios de puesto de trabajo, desplazamientos y que exijan las necesidades de la organización de la producción, con las condiciones pactadas en este Convenio y de conformidad con la legislación laboral vigente.
6. La realización de las modificaciones en los métodos de trabajo, distribuciones de personal, cambio de funciones, retribuciones, ya sea con incentivos o sin ellos, cantidad y calidad de trabajo, razonablemente exigible, de conformidad con las disposiciones legales vigentes.
7. Cualquier duda que se origine sobre la interpretación del presente capítulo de organización de trabajo podrá ser debatido ante la Comisión Paritaria.

CAPÍTULO 5 Calificación según función

Artículo 12 Clasificaciones profesionales

Las clasificaciones reflejadas en el presente Convenio son meramente enunciativas, sin existir obligación de tener cubiertas todas las plazas y categorías enumeradas, sino las necesarias que requiera la organización de la empresa.

No son, asimismo, exhaustivas, las diferentes funciones asignadas a cada categoría o especialidad, pues toda persona trabajadora incluida en el ámbito funcional de este Convenio está obligada a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen las personas con un cargo superior, dentro de funciones generales de su competencia y sin menosprecio de su dignidad personal.

Grupo profesionales 1: Personal administrativo

Se encuentran comprendidas las siguientes categorías profesionales:

- a) El/la Jefe/a de primera.
- b) Oficial/a de primera.
- c) Oficial/a de segunda.
- d) El/la Telefonista.
- e) Personal Auxiliar administrativo.

Grupo Profesionales 2: Mandos intermedios

Es encuentran comprendidas las siguientes categorías profesionales:

- a) El/la Jefa/A de Servicios.
- b) Inspector/a de Servicios.
- c) Coordinador/a de Servicios.

Grupo Profesionales 3: Personal operativo

El personal que queda comprendido es el siguiente:

Divendres, 16 de setembre de 2011

- a) Controlador/a de accesos.
- b) Auxiliar de servicios.
- c) Ordenanza.

Artículo 13

Definiciones de puestos de trabajo

Grupo profesional 1: Personal administrativo y comercial

El/la Jefe/a de primera: es aquella persona trabajadora que bajo la dependencia directa de la Dirección o la gerencia, se hace directamente responsable de uno o diversos departamentos.

Oficial/a de primera: es el empleado o empleada que actúa bajo las órdenes de un/a jefe/a, si lo hay, y bajo su responsabilidad lleva a cabo, con la misma perfección burocrática, trabajos que requieren iniciativa propia. Se asimilan a esta categoría profesional:

El grupo de interpretación jurada de un idioma extranjero, el personal cajero sin firma y el contable.

El secretariado de dirección, que con conocimientos plenos y práctica de mecanografía y taquigrafía, colabora en las tareas personales de un/a jefe/a superior, que hacen con rapidez trabajos tales como escritos al dictado, mecanografía, archivo, atención a la clientela y relaciones públicas, planificación de personal, organización de viajes, preparación de datos y gestiones diversas. Los/las jefes/as a atender poden ser mes de una persona en algunos casos.

Oficial/a de segunda: personal de la empresa con iniciativa y responsabilidad restringidas, subordinado a un/a jefe/a o a un/a oficial/a de primera, si lo hubiere, que hace trabajos de carácter secundario que sólo exigen los conocimientos generales del cuerpo técnico administrativo.

Se asimilan a esta categoría profesional:

El/la Telefonista: es la persona que con la práctica necesaria en centralita, atiende las comunicaciones telefónicas de la empresa, orientando, dirigiendo y estableciendo las conexiones correspondientes. También realizará las funciones que correspondan a la remisión o recepción de telefax o cualquiera otra comunicación telemática, así como las tareas administrativas auxiliares, conexas o derivadas de las comunicaciones telefónicas o de otra índole descritas. También se le podrán encomendar tareas administrativas simples.

Personal Auxiliar administrativo: es aquél que hace operaciones administrativas elementales y auxiliares y, en general, las operaciones puramente mecánicas que son propias del trabajo de oficina o despacho.

Grupo profesional 2: mandos intermedios

El/la Jefa/a de servicios: es la persona responsable de planificar, controlar, orientar, dirigir y dar unidad a las diferentes secciones productivas de la empresa siendo responsable de la bona marcha y coordinación del trabajo realizado en las zonas y equipos productivos de la misma.

Inspector/a de servicios: es quien tiene por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas al grupo de porteros, comercial, de conductores/as y otro personal empleado, dando cuenta inmediata a la persona encargada general o aquella como a jefe/a inmediato/a correspondiente de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas en los casos de perturbación del orden público, de tráfico o accidentes, encargándose-se de mantener la disciplina y limpieza entre su plantilla.

Coordinador/a de servicios: es quien ayuda al/la inspector/a a desarrollar los trabajos en una zona o ámbito, la actividad del personal de coordinación siempre estará supervisada por el/la inspector/a.

Grupo profesional 3: personal operativo

Controlador/a de accesos: es personal de la plantilla mayor de 18 años con formación suficiente, con uniforme o no, con las prendas y distintivos que la empresa considere necesarios para la correcta prestación del servicio y que tiene como funciones, entre otras, la custodia y comprobación de edificios, control de tráfico en zonas reservadas, el cuidado de los accesos a porterías, recintos feriales, puestos, centros de ocio y diversión, cultura, y otros análogos así como velar por

Divendres, 16 de setembre de 2011

el mantenimiento del orden en el acceso y salida de los mismos y otros que se deriven o sean necesarios para el cumplimiento del servicio contratado.

Auxiliar de servicios:

es quien realiza, con formación suficiente, con uniforme o no, con las prendas y distintivos que la empresa considere necesarios para la correcta prestación del servicio, tareas auxiliares en cualquier clase de inmuebles, tendentes a la recepción e información de los accesos, y la orientación de visitantes.

Ordenanza:

es quien realiza funciones propias de cobrar, recoger y entregar documentación tanto a la clientela como en organismos oficiales, y gestiones varias de la administración.

Artículo 14

Ingresos y periodo de prueba

En las relaciones de trabajo se podrá fijar, siempre que se concierte por escrito, un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

3 meses para las categorías profesionales de jefe/a de primera, oficial/a de primera, comercial, jefe/a de servicios y inspector/a de servicios.

2 meses para las restantes categorías profesionales.

El periodo de prueba no quedará suspendido por causa de incapacidad temporal, común o profesional, o por maternidad de la mujer trabajadora.

La rescisión del contrato de trabajo durante el periodo de prueba no dará lugar a ninguna indemnización para las partes contratantes.

Artículo 15

Ceses voluntarios

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, estarán obligadas a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Jefe/a de primera, cuerpo oficial de 1a, comercial, jefe/a de servicios y inspector/a de servicios: 1 mes.

Resto de categorías: 15 días naturales.

La empresa, una vez recibida la comunicación de cese voluntario, podrá rescindir los servicios de la persona empleada antes de la fecha prevista por ésta para finalizar la relación laboral. Abonando el salario correspondiente desde la fecha en que la empresa se acoge a esta opción hasta la fecha en que la persona trabajadora indicaba como finalización voluntaria de la relación laboral.

El incumplimiento, por parte de una persona trabajadora, de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación el mismo importe del salario de 1 día por cada día de retraso en el preaviso.

CAPÍTULO 6

Prestación de trabajo

Artículo 16

Jornada

La jornada laboral para los años 2011, 2012 y 2013 será de 1.800 horas de presencia de lunes a domingo, en cómputo anual.

El personal trabajador permanecerá en el recinto y/o establecimiento y atenderá a aquellas personas que hubiesen entrado antes de la hora de cierre para acabar el servicio, sin que esta obligación pueda rebasar los 30 minutos. En este

Divendres, 16 de setembre de 2011

caso, de mutuo acuerdo, empresa y plantilla solucionaran este tiempo de más, bien sea reduciendo la jornada de trabajo en idénticos tiempos en días posteriores o acumulándolo a lo largo del mes y disfrutándolo posteriormente como jornada libre en el periodo de los 2 meses siguientes.

Es facultad de la empresa establecer el horario del personal, coordinándolo en los diferentes servicios y secciones para el más eficaz rendimiento, pudiendo organizar los turnos y relevos y modificar los mismos cuando las circunstancias productivas, organizativas o de cualquier otra naturaleza así lo exijan o aconsejen, con respeto a la legislación laboral vigente.

En el ámbito de la empresa, previa negociación y acuerdo con la representación de la plantilla, podrá establecerse un calendario de distribución irregular de la jornada, que implique la posibilidad de superar el tope máximo diario de nueve horas, de acuerdo con lo previsto en el artículo 34 apartado 2 del Estatuto de los trabajadores, respetando los descansos mínimos fijados en la Ley.

Sobre el calendario que rija en la empresa, la Dirección de esta podrá disponer como jornada o horario flexible de hasta 100 horas cada año de vigencia del Convenio, que consideradas de naturaleza ordinaria, a pesar de su carácter irregular, formaran parte del cómputo anual de la jornada. Estas horas flexibles serán de aplicación en los días laborables que resulten para cada persona trabajadora del calendario que rija en la empresa, pudiendo superarse el tope diario de jornada de 9 horas referido en la Ley, con respecto de los descansos mínimos ya señalados.

Para la aplicación de la hora flexible se tendrán en cuenta los criterios de casuística y explicación de las razones económicas, técnicas, productivas o organizativas que lo justifiquen a la representación de la plantilla, así como a las personas directamente afectadas, con siete días naturales de antelación a la adopción de esta decisión.

En cualquier caso, la prolongación de jornada consecuencia de esta distribución irregular y de la aplicación de las horas flexibles, no podrá ser de aplicación al personal trabajador que tenga limitada su presencia por razones de seguridad, salud, cuidado de menores, embarazo o periodos de lactancia.

Así mismo, si una persona empleada por necesidades del servicio no pudiese realizar su jornada mensual, tendrá que compensar su jornada, en el mismo o diferente servicio, dentro de los 2 meses siguientes.

Artículo 17

Movilidad funcional

Se establece la polivalencia entre las diferentes categorías del grupo profesional en el cual se encuentre clasificada una persona, de manera que si por necesidades del servicio la empresa requiriese que ésta, con una categoría determinada, ocupe tareas propias de otra categoría del mismo grupo profesional, deberá el/la trabajador/a llevarlas a cabo.

En todo caso, esta facultad empresarial se ejercerá de conforme a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 18

Vacaciones

Se establece para todo el personal sometido a este Convenio un periodo de vacaciones de 30 días naturales o la proporción correspondiente a estos 30 días de no haber llegado a un mínimo de 12 meses de antigüedad. Estos 12 meses es computen desde el día 1 de agosto hasta el 31 de julio del año siguiente.

Se establece que las vacaciones han de disfrutarse preferentemente entre los meses de mayo a septiembre, excepto pacto en contra entre la empresa y la plantilla que modifique el periodo pactado. La empresa ha de confeccionar, anual y conjuntamente con la representación unitaria de las personas trabajadoras, un calendario de vacaciones con una antelación mínima de 2 meses, calendario que sólo se podrá variar en casos de urgencias, imponderables o subrogaciones no previstas y de acuerdo con la representación del personal empleado.

La retribución de las vacaciones consistirá en 30 días (o la parte proporcional) de salario base.

Artículo 19

Licencias

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

Divendres, 16 de setembre de 2011

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 2 días en los casos de nacimiento o adopción de hijos/as, enfermedad grave o defunción de parientes hasta al segundo grado. Cuando por estos motivos una persona de la empresa necesite realizar algún desplazamiento fuera de la localidad de residencia, estos se ampliarán hasta a 4 días.
- c) 1 día por traslado de domicilio habitual. En el supuesto de que entre el municipio de origen y el de traslado hubiese una distancia de 50 o más kilómetros, este permiso será ampliado en un día más, disfrutando así de 2 días de licencia.
- d) Por matrimonio de descendientes, ascendientes o hermanos/as, 1 día si se celebra dentro del territorio de Catalunya y 2 días si es fuera de Catalunya.
- e) Parejas de hecho. Las parejas de hecho, reconocidas legalmente, tendrán el mismo trato a efecto de licencia, que una pareja de derecho, conforme a lo establecido en la legislación vigente.

CAPÍTULO 7

Condiciones económicas

Artículo 20

Trabajo a tiempo o jornada

Excepto pacto en contrario, se presupone que la prestación del trabajo se suscribe en la modalidad denominada a tiempo completo o jornada, en la cual la retribución será determinada de acuerdo a la duración del trabajo, y que es reflejada en la tabla salarial.

Artículo 21

Características de la retribución. Principios generales

1. Sistema retributivo. El sistema que se establece en este Convenio sustituye totalmente el régimen salarial que de derecho y hecho se venía aplicando en las empresas en el momento que este convenio entre en vigor.
2. La retribución. El salario para todo el personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio estará constituido por el salario base y los complementos.

a) El salario base.

Es el componente salarial que retribuye la jornada normal y completa que se abonará por 30 días y para cada una de las diferentes categorías del presente Convenio, las cantidades del cual se detallan en el anexo 1. Este salario se abonará a las personas trabajadoras con dedicación a tiempo parcial en proporción a la jornada que realicen.

b) Complementos

Plus festivo: es el complemento que se percibe por coincidir la jornada en algún día de los señalados como festivos por las diferentes administraciones, este complemento cotizará al régimen general de la Seguridad Social.

Plus de nocturnidad: se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22 horas y las 6 horas, percibiendo la persona trabajadora un 22% del salario base de las horas trabajadas en este horario. El valor de la hora se obtendrá aplicando lo indicado en el artículo 23 del presente Convenio colectivo; este es un concepto variable y cotizará al régimen general de la Seguridad Social. La percepción de este plus será aplicable al horario nocturno, salvo que el salario haya sido pactado considerando el trabajo en periodo nocturno por su propia naturaleza.

Plus de actividad: este plus se abonará a la parte de la plantilla que desarrollen su actividad como personal de oficina.

Artículo 22

Incremento salarial

Las condiciones económicas previstas en el anexo 1 del presente Convenio son las correspondientes al 2011.

Para los años 2012 y 2013, existirá revisión salarial igual al porcentaje de revisión que para estos ejercicios experimente el incremento del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) establecido por el Gobierno en el correspondiente Real Decreto publicado en el BOE, incrementado en 0,25 puntos. En este sentido, una vez publicado el referido Real Decreto, si se

Divendres, 16 de setembre de 2011

produce antes de que transcurra la primera quincena del mes de enero del año en curso, se actualizará este mismo mes la nómina correspondiente. Si la publicación se produce en la segunda quincena, la actualización se podrá producir al mes siguiente. En uno u otro caso, los retrasos correspondientes se aplicarán al mes siguiente de la actualización del salario producido en nómina.

Artículo 23 Salario hora/día individual

A los efectos de cualquier circunstancia en la cual haya que valorar tiempo de abono de salarios, como título enunciativo, pudiera ser 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 de que se trate, dividir tal valor por el número de horas que resultasen obligadas para reportar tal salario.

Artículo 24 Salario

Se establece un salario mensual que para cada una de las categorías se expresa en el anexo 1 del presente Convenio colectivo.

Artículo 25 Gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad

Para la personas trabajadoras que para este Convenio tienen derecho a una gratificación extraordinaria en verano y otra en invierno, ésta es hará efectiva los días 30 de junio i 22 de diciembre, respectivamente, calculadas a razón de 30 días de salario base.

Las partes firmantes del Convenio acuerdan que el pago de estas gratificaciones extraordinarias será prorrateado en 12 mensualidades y tendrán los importes que consten en anexo 1.

Artículo 26 Plus transporte

El personal empleado recibirá mensualmente por el concepto extrasalarial de plus transporte la cantidad indicada en anexo 1 del Convenio. Esta cantidad se abonará a les personas trabajadoras con dedicación a tiempo parcial en proporción a la jornada que realicen.

Artículo 27 Plus Vestuario

La plantilla será el responsable de la adjudicación, mantenimiento conservación de la roba de trabajo, percibiendo la cantidad indicada en anexo 1 del Convenio en concepto de suplido de acuerdo con lo establecido en las tablas salariales para cada categoría o grupo profesional.

Artículo 28 Desplazamientos

Cuando por necesidades del servicio una persona trabajadora tenga que realizar un desplazamiento superior a 70 kilómetros, contados desde el límite del término municipal donde reside al límite del término municipal donde vaya a prestar sus servicios, la cantidad a percibir por kilómetro será de 0,20 céntimos de euro. En el caso de que el personal empleado tenga derecho a dietas o medias dietas, la empresa es hará cargo del gasto que esta persona haya realizada, salvo que este desplazamiento no suponga algún perjuicio para ella.

El personal de la plantilla percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en la su residencia habitual. Se reportará siempre por día natural.

La persona trabajadora reportará media dieta cuando como consecuencia del desplazamiento realizado en las condiciones establecidas en el primer apartado, tenga necesidad de realizar la comida fuera de la su residencia habitual y no le fuese suministrada por la empresa y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se reportará por día efectivamente trabajado.

Divendres, 16 de setembre de 2011

Artículo 29 Quebranto de Moneda

Se conviene que el personal que realice función de cobrar perciba por Quebranto de moneda la cantidad de 18,86 euros mensuales, o la parte proporcional correspondiente.

Esta cantidad por su carácter de suplido, igual que los anteriores, no será objeto de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 30 Horas extraordinarias estructurales

Será facultad de la empresa optar entre abonar las horas extraordinarias estructurales o su compensación por tiempo equivalente de descanso retribuido, según la legislación vigente.

Siempre que la empresa lo requiera, toda la plantilla ve obligada a la prestación de un servicio fuera de su jornada laboral en aras a finalizar el mismo y/o de evitar su pérdida, acordándose que la prolongación de jornada se encuentra comprendida dentro de la distribución irregular de la misma que se establece en el artículo 23 del presente Convenio, sin perjuicio respecto a lo establecido en la legalidad vigente.

Artículo 31 Plus festividad

A todas aquellas personas de la empresa que trabajen alguno de los 14 días señalados como festividad laboral se les abonará un importe de 1,10 euros hora en concepto de plus de festividad, excepto el personal que realice su jornada laboral en la noche del 24 al 25 de diciembre (noche de Navidad), así como la noche del 31 de diciembre al 1 de enero (Fin de Año) que percibirán una compensación económica de 34,85 euros por noche.

CAPÍTULO 8 Código de Conducta Laboral

Artículo 32 Principios de ordenación

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de la plantilla y empresariado.

Las faltas, siempre que constituyan un incumplimiento contractual culpable de la persona trabajadora, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo. Toda falta cometida por el personal trabajador se clasificará en leve, grave o muy grave.

La falta, sea la que sea su clasificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa a la persona trabajadora.

La imposición de sanciones por faltas muy graves, será notificada a la representación legal de las personas trabajadoras, si la hubiese.

Las acciones o omisiones punibles en que incurra cualquier persona de la plantilla se clasificará, atendiendo a su importancia, reincidencias y intenciones, en leves, graves y muy graves.

Artículo 33 Acoso sexual

Todas las personas tienen derecho al respeto y a la debida consideración de su dignidad, siendo el acoso sexual en las relaciones laborales aquel comportamiento que puede comportar la vulneración de los derechos fundamentales protegidos por los artículos 10.1, 14 y fundamentalmente el artículo 18.1 de la Constitución Española.

Divendres, 16 de setembre de 2011

Concepto: Se considerará constitutiva de acoso sexual cualquier conducta, proposición o requerimiento de naturaleza sexual que tenga lugar en el ámbito de organización y dirección de una Empresa, respecto de las cuales el sujeto activo sepa y/o esté en condiciones de saber que resulten indeseadas, irracionales y ofensivas para quien les sufre, la respuesta de las cuales ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su ocupación o sus condiciones de trabajo.

Artículo 34

Graduación de las faltas

Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: leve, grave, muy grave.

Faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de 1 mes.
2. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia en el trabajo.
3. El abandono por breve tiempo del puesto de trabajo sin causa alguna que lo justifique.

Si como consecuencia del abandono del puesto de trabajo se causara un perjuicio de consideración para la empresa o para un/a cliente/a de la misma, compañeros/as de trabajo, materiales o útiles, instalaciones o a personas trabajadoras de las empresas clientes o este abandono fuere causa o influyese en producción del accidente, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.

4. Las negligencias y distracciones en la realización de trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas e instalaciones propias de la clientela. Cuando el incumplimiento descrito anteriormente origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse como grave o muy grave.
5. La inobservancia de las órdenes de servicio así como la desobediencia a mandos, en este caso en materia leve.
6. Las faltas de respeto y consideración con personas relacionadas con la empresa, colaboradores/as, compañeros/es, mandos, personal y público, así como la discusión con personas con un cargo superior dentro de la jornada de trabajo y el uso de palabras malsonantes o indecorosas con las mismas.
7. La falta de higiene y limpieza personal y de los uniformes, equipos, herramientas, etc. De manera ocasional.
8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y otras circunstancias que afecten a su actividad laboral.
9. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
10. Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios de otro personal de la empresa, cuando el caso no constituya falta grave.

Faltas graves:

1. El cometer 3 faltas leves en el periodo de un trimestre, siempre que hubiese intervenido sanción por escrito.
2. Más de 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el periodo de 1 mes.
3. La falta de asistencia al trabajo de 1 día en el periodo de 1 mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resultados de la ausencia se causara grave perjuicio a la empresa, a la clientela de la misma o personal de estas empresas clientes.

Divendres, 16 de setembre de 2011

4. La desobediencia grave al personal con cargos superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros/as, clientela o público. Si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros/as de trabajo o público se reputará muy grave.

5. Simular la presencia de otra persona al trabajo, firmando o fichando por ella.

6. La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia y desidia en el trabajo que afecta a la bona marcha del servicio.

7. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las 48 horas siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

8. La ocupación de tiempo, uniformes, materiales, útiles o máquinas en materias o actividades ajenas o innecesarias a la prestación del servicio.

9. Hacer desaparecer uniformes y sellos, tanto de la empresa como de empresas clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusables.

10. Beber bebidas alcohólicas y fumar estando de servicio, aunque sea en espacios abiertos.

Faltas muy graves:

1. La reincidencia en comisión de faltas graves en el periodo de 6 meses, aunque sea de diferente naturaleza, siempre que hubiese intervenido sanción.

2. Más de 12 faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en el periodo de 6 meses o 30 en 1 año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el periodo de 1 mes, más de 6 en el periodo de 4 meses o más de 12 en el periodo de 1 año, siempre que hayan sido sancionadas independientemente.

4. La falsedad, deslealtad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros/as de trabajo como a la empresa o a terceros relacionados con el servicio durante el cumplimiento de sus tareas o fuera de las mismas.

5. Hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en máquinas instalaciones, edificios, utensilios, documentos, etc., tanto de la empresa como de personas clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusables.

6. El realizar trabajos por cuenta propia o cuenta ajena estando en situación de incapacidad temporal o en cualquier otra causa de suspensión del contrato, así como realizar actividades que impliquen la prolongación innecesaria de aquella incapacidad temporal.

7. La continuada y habitual falta de higiene y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros/as de trabajo o terceros.

8. La embriaguez así como el uso, consumo o invitación al mismo de estupefacientes o drogas durante el tiempo de trabajo.

9. La violación del secreto de correspondencia o de documentos de la empresa o de las personas en los locales de las cuales e instalaciones se realice la prestación de los servicios que, por la misión de su cometido, haya de estar informado o tenga conocimiento indirecto.

10. Los maltratos de palabra o de obra o falta grave de respeto y consideración a las personas, tanto las de un cargo superior como compañeros/as, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como también a las personas en los locales de las cuales o instalaciones realizase su actividad y al personal empleado de estas si lo hubiese.

Divendres, 16 de setembre de 2011

11. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomada posesión de los mismos y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.
12. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.
13. Originar reyertas y pendencias entre sus compañeros/as de trabajo o con las personas o el resto de la plantilla para las cuales presten sus servicios.
14. La competencia ilícita o concurrencia desleal por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia o ajena idéntica actividad que la empresa, o dedicarse a ocupaciones que estén en abierta pugna con el servicio.
15. Entregarse a juegos y distracciones graves durante la jornada de trabajo.
16. Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.
17. La imprudencia en acto de servicio.
18. Adormir-se en el puesto de trabajo.
19. La falsedad en les circunstancias de accidentes de trabajo, la simulación de enfermedad o accidente y la prolongación maliciosa o fingida en la su curación.
20. La falta de utilización parcial o absoluta de los uniformes facilitados por la empresa, entendiéndose estos en sentido amplio, incluyendo la camisa, chaqueta, pantalones y zapatos y otros elementos distintivos de la empresa. En su caso, la falta de utilización parcial se sancionará con un nivel mínimo si, según el criterio de la Dirección de la empresa existe causa justificada y no produce trascendencia grave en el servicio ni reclamación por parte del cliente.

Artículo 35 Sanciones

1. Les sanciones máximas que se podrán imponer en las faltas mencionadas en el artículo anterior, son las siguientes:
 - a) Por falta leve: amonestación verbal y/o amonestación por escrito.
 - b) Por falta grave: traslado de puesto dentro de la misma empresa, o suspensión de empleo y sueldo de 2 a 20 días.
 - c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días y/o despido.

Artículo 36 Prescripción de las faltas

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves, a los 20 días, y las muy graves, a los 60 días a partir de la fecha en que la empresa tiene conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO 9 Mejoras Sociales

Artículo 37 Jubilación parcial

La persona trabajadora tendrá derecho a la jubilación parcial a la edad, condiciones y requisitos establecidos en la legislación laboral y de Seguridad Social vigentes.

Artículo 38 Póliza de Seguro de responsabilidad civil

La empresa concertará una póliza de de seguro que cubra el riesgo de responsabilidad civil con una compañía aseguradora que garantice los daños ocasionados por acción u omisión a título de culpa por el personal de la plantilla con motivo de su actividad en la empresa por un importe de 200.000 euros.

Divendres, 16 de setembre de 2011

Artículo 39 Maternidad

En materia de maternidad, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPÍTULO 10 Salud laboral

Artículo 40 Salud laboral

En esta materia será de aplicación la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los numerosos reglamentos dictados en desarrollo de la misma.

Como mejora de lo establecido en el artículo 37.1 de la citada Ley de 8 de noviembre de 1995, los/las Delegados/as de Prevención que no ostenten la condición de representantes legales del personal, tendrán un crédito horario de 15 horas mensuales para la realización de las actividades que les son propias.

Las empresas efectuarán las evaluaciones de riesgos laborales establecidas en la Ley y darán cuenta del resultado de las mismas a la representación legal del personal.

Se efectuará una planificación de la acción preventiva a llevar a cabo a través de los servicios de prevención que hayan de constituirse.

Las empresas efectuarán la vigilancia de la salud de la plantilla de conformidad con lo previsto en la Ley 31/1995, con respeto de la confidencialidad relativa al estado de salud de cada persona trabajadora.

Allí donde sea preceptivo se establecerán las medidas y planes exigibles en materia de situaciones de emergencia, informando y formando al personal en relación con los mismos.

Artículo 44 Comité de Seguridad y Salud

La delegación de personal y/o miembros del Comité de empresa, asumirán las funciones y tareas que les son propias al Comité de Higiene y Seguridad en el Trabajo por la legislación vigente.

CAPÍTULO 11 Derechos sindicales

Artículo 45 De la representación de las personas trabajadoras y sus sindicatos

La empresa reconoce a la representación de las personas trabajadoras, elegida libre y democráticamente, y sus sindicatos, según la normativa vigente, en cuantos derechos y garantías tienen por razón de su cargo y representatividad y que tienen conferidas por las leyes y disposiciones vigentes. No obstante, enumeramos estas:

a) Los/las delegados/as de personal o miembros del Comité de empresa disfrutarán de los derechos que la legislación vigente les otorga y, entre ellos:

1. Respecto del crédito horario, se estará lo que disponga la legislación vigente, pudiendo ser acumuladas mensualmente entre los/las representantes de la plantilla pertenecientes a una misma central sindical.
2. Derecho de reunión y asamblea en los locales de la empresa.
3. Derecho a la información de toda la plantilla a través de la delegación de personal y/o Comité de empresa.
4. En el resto, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y en la Ley Orgánica de libertad sindical y otra normativa concordante.

b) La representación de las personas trabajadoras tendrá derecho de información y entrega de la copia básica de los contratos de trabajo, de acuerdo con la legislación vigente.

Divendres, 16 de setembre de 2011

c) La empresa tendrá que descontar de la nómina de aquel personal trabajador que solicite por escrito el importe de la cuota sindical mensual que ha de abonar a su sindicato.

d) La delegación sindical tendrá las siguientes funciones:

1. Representar y defender los intereses del sindicato que representa y del personal afiliado al mismo dentro de la empresa.
2. Asistir a las reuniones del Comité de empresa.
3. Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a la disposición del Comité de empresa.
4. Conocer las medidas disciplinarias previamente a su imposición.

e) La empresa deberá instalar un tablón de anuncios en lugar conveniente y visible para que las personas trabajadoras puedan colocar todas las informaciones del Comité de empresa y/o delegados/as de personal, así como las centrales sindicales.

f) La persona de la empresa que cese en la prestación de sus servicios podrá solicitar la presencia de cualquier miembro del Comité de empresa o delegado/a de personal en el momento que se le satisfaga la correspondiente liquidación de sus haberes.

g) El número de miembros del Comité de Empresa será el resultante de aplicar las normas establecidas en el art. 66.1 del Real decreto legislativo 1/1995, de 25 de marzo, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Si a lo largo del mandato electoral, se produjese un aumento de la plantilla que pudiese dar lugar al incremento de los miembros del Comité de Empresa, se podrá promover elección parcial para cubrir los puestos vacantes.

En caso de disminución de la plantilla, la Dirección de la Empresa o el propio Comité de Empresa, podrán solicitar la adecuación proporcional del número de miembros elegidos al volumen real de personas trabajadoras existentes, una vez la empresa haya facilitado el censo correspondiente, a tenor de la atribución de representantes establecida en los arts. 66.1 y 72 del Real decreto legislativo 1/1995, de 25 de marzo, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 46

Canon de negociación colectiva

La empresa descontará de la nómina de la parte de la plantilla no afiliada a los sindicatos firmantes, la cantidad de 30 euros, en pago único que cubre toda la vigencia del convenio, para gastos de negociación de estos sindicatos.

El personal de la empresa no afiliado que no desee colaborar solidariamente con el pago de la cantidad establecida, lo comunicará al Comité o delegados/as de personal por escrito antes del día 1 de febrero del 2012. El Comité o delegación de personal hará entrega a la empresa el 5 de febrero del 2012 de la relación de todas las personas trabajadoras que han decidido no colaborar voluntariamente y que no se les descontará esta cantidad.

CAPÍTULO 12

Varios

Artículo 47

Prendas de trabajo (vestuario)

Las empresas entregaran en depósito, 2 equipos de trabajo al ingresar en la empresa, de tal manera que las personas trabajadoras dispongan siempre de "quitar y poner". Cada año se entregará al menos un juego, sin que por causas ajenas a la voluntad del trabajador/a sea necesario reponer alguna prenda fruto de un deterioro y/o rotura. Se considera uniformes y distintivos, las prendas y efectos de uso personal que el/la trabajador/a ha de utilizar de forma obligatoria.

La parte de la plantilla que haya de efectuar trabajos a la intemperie y en condiciones atmosféricas adversas, tendrá a su disposición el equipo adecuado para estas contingencias.

Divendres, 16 de setembre de 2011

Artículo 48

Tribunal Laboral de Catalunya

Las partes firmantes del presente Convenio, en representación de las personas trabajadoras y empresa comprometidas en el ámbito personal del mismo, pactan expresamente la sumisión a los procedimientos de Conciliación y Mediación del Tribunal Laboral de Catalunya, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectiva o plural que pudiesen suscitarse, no excluidos expresamente de las competencias de este Tribunal, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial; al efecto de lo establecido en los artículos 63 y 154 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

Artículo 49

Formación profesional continua

De conformidad con lo que prevé el Real decreto 1.046/2003, de 1 de agosto, por el cual se regula el Subsistema de Formación Profesional Continua y con la finalidad de facilitar la formación y promoción profesional de la plantilla, la empresa podrá organizar y gestionar, o bien contratarlo con un centro o institución especializada la realización de cursos de formación profesional. La formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

- Adaptar a la persona titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- Actualizar y poner al día los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
- Especializar, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- Reconversión profesional.
- Ampliar los conocimientos del personal que le permita prosperar y aspirar a promociones profesionales a adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.
- Formar teórica y prácticamente de manera suficiente y adecuada en materia preventiva cuando se produzcan cambios en las funciones que se ocupen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo y en las condiciones que se establecen en el artículo 19 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

Artículo 50

Igualdad de trato

Las partes firmantes del presente convenio reconocen el compromiso asumido por la empresa dentro de la su política de responsabilidad social corporativa de apostar por la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de gestión de la misma. En este sentido, acuerdan impulsar la actividad ya desarrollada en aplicación del Plan de Igualdad elaborado por la empresa y acordado con la representación de los trabajadores, y en particular llevar a cabo durante la vigencia del presente convenio la acción consistente en elaborar y aprobar por la Comisión Paritaria creada a este efecto, un Protocolo de prevención y actuación en situaciones de acoso sexual por razón de sexo.

DISPOSICIONES ADICIONALES

- A la entrada en vigor del presente Convenio serán compensables y/o absorbibles los aumentos concedidos para la empresa, voluntariamente o a cuenta del Convenio en cualquier época.
- El presente Convenio tiene efectos desde el día 1 de enero del año 2011 y su aplicación será inmediata a partir de la firma del acuerdo definitivo independientemente de la fecha de su publicación en el diario oficial correspondiente.

TABLAS SALARIALES BARNÀ PORTERS 2011

CATEGORÍAS	S. BASE	E VERANO	E NAVIDAD	ACTIVIDAD	PL. TRANS.	PL. VEST.	TOTAL
Personal administrativo							
Técnico/a en prevención	990,57	120,9	120,9	383,58	76,67	-	1692,62
Oficial de 1ª	990,57	82,55	82,55	162,77	16,86	-	1335,3
Oficial de 2ª	915,48	76,29	76,29	150,44	16,86	-	1235,36
Telefonista	912,01	76	76	-	16,86	80,29	1161,16
Auxiliar administrativo/a	912,01	76	76	80,29	16,86	-	1161,16

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 16 de setembre de 2011

CATEGORÍAS	S. BASE	E VERANO	E NAVIDAD	ACTIDAD	PL. TRANS.	PL. VEST.	TOTAL
Mandos intermedios							
Jefe/a de servicios	1114,13	92,84	92,84	-	16,63	80,29	1396,73
Inspector/a de servicios	1057,74	88,15	88,15	-	16,63	80,29	1330,96
Coordinador/a de servicios	816,3	68,03	68,03	-	16,63	80,29	1049,28
Personal operativo							
Controlador/a de accesos	643	53,58	53,58	-	29,38	70,38	849,92
Auxiliar de servicios	643	53,58	53,58	-	29,38	70,38	849,92
Auxiliar de servicios nocturno	730	60,83	60,83	-	29,38	70,38	951,42

Barcelona, 1 d'agost de 2011

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès