

Dilluns, 17 d'octubre de 2011

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 29 de setembre de 2011, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del Comerç i Importadors d'Articles Fotogràfics, Vídeo i So de la província de Barcelona per als anys 2010 i 2011 (codi de conveni núm. 0800785)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del Comerç i Importadors d'Articles Fotogràfics, Vídeo i So de la província de Barcelona, subscrit el dia 14 de juliol de 2011 pel Gremi de Fotografia i la Imatge de Catalunya (GREFOC), CCOO i UGT, 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 del Comerç i Importadors d'Articles Fotogràfics, Vídeo i So de la província de Barcelona per als anys 2010 i 2011 (codi de conveni núm. 0800785) 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.

Trascripción literal del texto original firmado por las partes:

Convenio colectivo de trabajo de comercio e importadores de artículos fotográficos, vídeo y sonido de la provincia de Barcelona para los años 2010-2011.

Capítulo 1

Ámbito, revisión y condiciones

Sección 1

Ámbito y revisión

Artículo 1

Ámbito funcional

En su aspecto funcional, el presente Convenio colectivo afecta las relaciones laborales entre trabajadores y empresas del ramo del comercio e importadores de Barcelona y su provincia dedicadas al sector de la fotografía, el vídeo y el sonido. En consecuencia, este Convenio afecta a todas las empresas dedicadas al comercio, la importación y la exportación de toda clase de artículos fotográficos, de vídeo y sonido, así como a las empresas en que también es aplicable este Convenio, aunque cumplan actividades complementarias, como por ejemplo fotocopias, laboratorios, minilaboratorios (minilabs), fotografía instantánea, etc.

Artículo 2

Ámbito territorial

El ámbito territorial de este Convenio es el de provincia de Barcelona.

Artículo 3

Ámbito temporal

Las condiciones económicas pactadas en este Convenio tendrán vigencia desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2011.

Dilluns, 17 d'octubre de 2011

Artículo 4

Revisión, formalidades y plazos

La denuncia del Convenio colectivo puede ser efectuada por cualquiera de las partes legitimadas con este fin en conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, y debe hacerse antes de 2 meses de su vencimiento.

Si no hay denuncia, se prorroga automáticamente de acuerdo con la ley.

Las condiciones pactadas en este Convenio subsisten, en todo caso, hasta la nueva revisión. Aun así, a partir del inicio de las deliberaciones, pierden vigencia sólo las cláusulas obligacionales, y se mantiene en vigor, en cambio, el contenido normativo.

A partir de la segunda semana del mes de enero del año 2012, hace falta proceder a la constitución de la Comisión Negociadora del Convenio, que debe fijar la fecha de inicio de las negociaciones antes del final de la cuarta semana del mismo mes.

Sección 2

Condiciones

Artículo 5

Globalidad

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico indivisible, y a efectos de su aplicación práctica hace falta considerarlas globalmente.

Artículo 6

Compensación y absorción

Los salarios fijados en el anexo de este Convenio son compensables y absorbibles en su totalidad y en cómputo anual por las retribuciones que fijen las empresas incluidas en su ámbito.

Artículo 7

Garantía personal

Todas las condiciones establecidas en este Convenio tienen la consideración de mínimas, por lo cual los pactos, las cláusulas, las condiciones y las situaciones actuales implantadas entre empresarios y trabajadores que en cómputo anual impliquen unas condiciones más beneficiosas que las pactadas en este Convenio se deben respetar íntegramente.

Capítulo 2

Ingresos, grupos profesionales, modalidades del contrato, ascensos y ceses

Sección 1

Ingreso y cese

Artículo 8

Ingreso

El ingreso de los trabajadores se ha de ajustar a las normas legales generales sobre colocación.

Tiene derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan cumplido o cumplan funciones en la empresa con carácter eventual, interino, con contrato por tiempo determinado, contrato a tiempo parcial o contrato de formación o prácticas.

En cada centro de trabajo o empresa la dirección ha de comunicar a los representantes de los trabajadores el lugar o los puestos de trabajo que se prevé cubrir y las condiciones que deben cumplir los aspirantes.

Dilluns, 17 d'octubre de 2011

Artículo 9

Período de prueba

1. En las relaciones de trabajo se puede pactar, siempre que se concierte por escrito, un período de prueba, que en caso alguno no puede ser superior a los períodos siguientes:

- a) Personal técnico: 6 meses.
- b) Resto de personal: 3 meses.

En los casos en que la empresa suscriba inicialmente un contrato indefinido con el trabajador, este período de prueba tiene la duración siguiente, para todos los trabajadores:

- a) Grupo profesional 1: 4 meses.
- b) Grupo profesional 2: 6 meses.
- c) Resto de grupos profesionales: 12 meses.

2. La situación de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento que afecte al trabajador interrumpe el período de prueba, siempre que se consigne por escrito en el contrato de trabajo correspondiente.

3. Durante el período de prueba, tanto el trabajador como el empresario pueden desistir de la prueba o extinguir el contrato sin previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, sin perjuicio de la liquidación que le corresponda al trabajador.

Superado el período de prueba, el trabajador pasará a formar parte de la plantilla y se computará el tiempo de prueba a los efectos de antigüedad.

4. Si el personal eventual o interino pasara a ser fijo por razón de su contrato no necesitara ningún período de prueba.

Artículo 10

Ceses voluntarios

Los trabajadores que quieran cesar voluntariamente en el servicio de la empresa están obligados a comunicarlo a la empresa, con los plazos de preaviso siguientes:

Grupos profesionales 1 y 2: 15 días.

Grupos profesionales 3 y 4: 1 mes.

Grupos profesionales 5 y 0: 2 meses.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con dicha antelación dará derecho a la empresa a descontar de su liquidación el importe del salario de 1 día por cada día de retraso en el preaviso.

Al finalizar el plazo la empresa estará obligada a liquidar los conceptos fijos que se puedan calcular en aquel momento. El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa comportará el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de 1 día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de los días de preaviso. No existe esta obligación y, por lo tanto, no nace este derecho si el trabajador no ha preavisado con la antelación debida.

Sección 2

Contratación

Artículo 11

Normas generales

Por razón de las características del servicio en la empresa, los trabajadores se clasifican en fijos, contratados a tiempo determinado, eventuales, interinos, contratados a tiempo parcial, en formación y prácticas.

Dilluns, 17 d'octubre de 2011

Además, se puede pactar cualquier modalidad de contrato de trabajo prevista por la legislación laboral vigente en cada momento.

Las relaciones laborales deben ser, prioritariamente, de carácter indefinido.

Las diversas modalidades de contratación se deben corresponder de manera efectiva con la finalidad establecida legalmente o convencionalmente. De lo contrario, se consideraran como indefinidos a todos los efectos estos contratos en fraude de ley.

Artículo 12

Contratos de duración determinada

Los trabajadores contratados por tiempo determinado deben tener los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los otros trabajadores de la plantilla, a excepción de las limitaciones que deriven de la naturaleza y la duración de su contrato.

Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos pueden tener una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses a contar del momento en que se produzcan estas causas.

Artículo 13

Contrato de interinidad

En los contratos de interinidad, si su duración es superior a 2 años, exceptuando el caso de suplencia por excedencia especial, el trabajador a su cese, deberá percibir una indemnización de 20 días por año o fracción.

En estos contratos hace falta indicar expresamente el trabajador o los trabajadores, el puesto de trabajo y las circunstancias que son objeto de interinaje.

Artículo 14

Contrato a tiempo parcial

Los trabajadores contratados a tiempo parcial tienen los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los otros trabajadores de plantilla, a excepción de las limitaciones que deriven de la naturaleza y la duración de su contrato. Los trabajadores contratados a tiempo parcial tienen derecho a los gastos anticipados de comedor, transporte, etc., del mismo modo que el resto de la plantilla, pudiéndose compensar en metálico.

Artículo 15

Contrato de relevo

En las empresas en las que se produzcan las circunstancias que posibiliten el contrato de relevo que prevé la Ley 32/1994, de 2 de agosto, así como las de la Ley 12/2001 de 9 de julio, estarán obligadas a cumplir las formalidades necesarias para la realización del contrato de relevo correspondiente, siempre que el trabajador afectado lo solicite.

Este contrato de relevo se debe regir, con respecto a formalidades y requisitos, por el que dispone la legislación vigente.

Artículo 16

Contrato de formación

Los contratos de aprendizaje formalizados de acuerdo con la legalidad vigente se orientan a favorecer el entrenamiento profesional y la formación en los puestos de trabajo de los grupos 2 y 3, así como, excepcionalmente, en los lugares del grupo 1 que por su propia naturaleza requieran un conocimiento y una experiencia determinados.

La duración mínima de estos contratos es de 6 meses, y la máxima, de 2 años.

Al finalizar, la empresa debe entregar un certificado que acredite la duración y la formación recibida.

El tiempo de formación es remunerado mientras coincida con la jornada laboral.

Dilluns, 17 d'octubre de 2011

Artículo 17

Contrato de obra o servicio determinado

Con objeto de potenciar la utilización por las empresas del sector de las modalidades de contratación previstas por la ley y evitar al máximo la utilización de formas de contratación externas a las empresas, especialmente las empresas de trabajo temporal, se acuerda crear un contrato de obra o servicio determinado, según el que prevé el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, modificado en virtud de la Ley 11/1994, de 19 de mayo.

Previamente a la utilización de esta modalidad contractual, la empresa deberá dar razón a los representantes de los trabajadores de la causa objeto del contrato, así como de sus condiciones laborales, especificando el número de trabajadores afectados y de los grupos profesionales a los que se les asignara.

Esta inclusión en el presente Convenio no puede entenderse en ningún caso como una limitación a la modalidad contractual que prevé el mencionado artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18

Contrato en prácticas

El contrato de trabajo en prácticas se puede concertar con quienes estén en posesión de un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes y que habiliten para el ejercicio profesional, dentro del plazo de los 4 años inmediatamente siguientes a la finalización de los estudios correspondientes.

La duración del contrato no puede ser inferior a 6 meses ni superior a 2 años. Se establece un período de prueba de 6 meses.

Sección 3

Clasificación profesional

Artículo 19

Clasificación del personal

Los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio se clasificarán atendiendo a sus aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación.

La clasificación se debe hacer en grupos profesionales, por la interpretación y la aplicación de los factores de valoración y por las tareas y las funciones básicas más representativas que cumplan los trabajadores.

Por acuerdo entre el trabajador y el empresario, se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato, es decir, la categoría profesional y su pertenencia a uno de los grupos profesionales que prevé este Convenio.

Artículo 20

Factores de encuadre

1. El encuadre de los trabajadores incluidos en los ámbitos de aplicación de este Convenio dentro la estructura profesional pactada y, consiguientemente, la asignación para cada uno de un determinado grupo profesional es el resultado de la ponderación conjunta de los factores siguientes: conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

a) Conocimientos.

En la valoración de este factor se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria por cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de estos conocimientos y de la experiencia.

b) Iniciativa.

En la valoración de este factor se tiene en cuenta el grado de seguimiento de normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

Dilluns, 17 d'octubre de 2011

c) Autonomía.

En la valoración de este factor se tiene en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se cumplan.

d) Responsabilidad.

En la valoración de este factor se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

e) Mando.

En la valoración de este factor se tienen en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las cuales se ejerce el mando.

f) Complejidad.

En la valoración de este factor se tienen en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes mencionados en la tarea o el lugar encomendado.

2. Los grupos profesionales y, dentro de estos, las divisiones orgánicas o funcionales a qué se refiere el artículo 21 del presente Convenio tienen un carácter meramente orientativo, sin que las empresas estén obligadas a prever en su estructura organizativa todos y cada uno de estos grupos. Si es necesario, se podrán establecer las asimilaciones correspondientes.

Artículo 21

Grupos profesionales

1. Grupo profesional 1.

1. Criterios generales.

Tareas consistentes en operaciones efectuadas siguiendo un método de trabajo preciso según instrucciones específicas, con un grado de dependencia jerárquica y funcional total. Pueden requerir esfuerzo físico. No necesitan formación específica, aunque ocasionalmente puedan necesitar un breve período de adaptación.

2. Formación

Conocimientos elementales relacionados con las tareas que cumple.

Se incluyen en este grupo, sin excluir la incorporación de otras categorías no reflejadas en este Convenio, y a título meramente orientativo, las categorías profesionales siguientes:

Ayudante.

Es el empleado que hace trabajos cualificados de su especialidad que exigen una habilidad particular y un conocimiento profesional que no puede ser adquirido más que mediante una práctica intensa de la especialidad o con un aprendizaje metódico, sancionado, si se tercia, por un certificado de aptitud profesional, pero sin haber llegado a adquirir la totalidad de conocimientos y la pericia de oficial de segunda.

Hace las funciones propias de su especialidad con completa responsabilidad y aplicando los conocimientos que le corresponden, pero se considera que sólo es capaz de ejecutar un 50% de los trabajos típicos de su oficio con completa habilidad. En los momentos en que se encuentre en dificultades deberá ser atendido por otro oficial de categoría superior o por el encargado correspondiente.

El ayudante puede serlo de cualquiera de las otras categorías, como por ejemplo ayudante de departamento, ayudante de almacén, ayudante de servicio técnico, etc.

Auxiliar administrativo de primera.

Dilluns, 17 d'octubre de 2011

Es el empleado que, sin iniciativa ni responsabilidad, se dedica a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina o despacho, y que su tarea principal sea la de ayudar a los oficiales y los jefes en la realización de los trabajos propios de esta categoría.

Auxiliar administrativo de segunda.

La categoría de auxiliar administrativo que establecía el Convenio anterior se asimila a la actual categoría de auxiliar administrativo de segunda.

Es el empleado que, sin iniciativa ni responsabilidad, se dedica a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina o despacho con conocimientos elementales de informática. Se integran en esta categoría los recepcionistas y los mecanógrafos.

Mozo especialista.

Es el que se dedica a trabajos concretos y determinados que, sin constituir propiamente un oficio ni implicar operaciones de venta, exigen, aun así, una cierta práctica en su ejecución. Entre estos trabajos puede haber embalar, estibar o retractilar, con uso de maquinaria logística complementaria, así como hacer las operaciones preparatorias de disponer de embalajes y elementos necesarios, y con las complementarias de reparto y facturación, cobrando o sin cobrar las mercancías que transporta, prepara o libra, así como otras tareas parecidas.

Mozo de almacén.

Es el trabajador que tiene a cargo suyo las tareas mecánicas del almacén y ayuda a mesurar, pesar, controlar referencias, empaquetar, hacer la carga, la descarga y el traslado de las mercancías o cumplir cualquier otra tarea que exija predominantemente esfuerzo muscular. También se le pueden encomendar trabajos de limpieza y orden del establecimiento.

Vigilante o portero.

Es el trabajador que, de acuerdo con las instrucciones que recibe, tiene como misión las funciones de custodia y vigilancia de las instalaciones y del contenido de la empresa, así como la cura de los accesos a la fábrica o a los locales.

Limpiador.

Es el empleado que se encarga de la limpieza y la higiene de los locales de la empresa.

Aprendiz.

Es el empleado que, además de prestar sus servicios para la empresa, esta, por cuenta suya o de otro, le facilita la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo cualificado. El trabajo que debe hacer estará relacionado con las tareas propias del oficio o el lugar para el que se forma.

2. Grupo profesional 2.

1. Criterios generales.

Tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se hagan bajo instrucciones precisas, requieren conocimientos profesionales y aptitudes prácticas con responsabilidad limitada por una supervisión directa o sistemática.

2. Formación.

Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a graduado escolar, formación profesional 1 o educación secundaria obligatoria.

Se incluyen en este grupo, sin excluir otras categorías no reflejadas en este Convenio, y a título meramente orientativo, las categorías profesionales siguientes:

Oficial de primera de servicio técnico.

Dilluns, 17 d'octubre de 2011

Es el operario que hace trabajos cualificados de su especialidad que exigen una habilidad particular y un conocimiento profesional que no se pueden adquirir más que mediante una práctica intensa de la especialidad o un aprendizaje metódico, sancionado, si se tercia, por un certificado de aptitud profesional.

Debe hacer las funciones propias de su especialidad, con una habilidad consumada, conocimientos técnicos de electrónica y mecánica, espíritu de iniciativa y completa responsabilidad, y ha de ejecutar cualquier tipo de tarea de su categoría que se le encomiende dentro su especialidad e incluso, esporádicamente, de más dificultad.

Oficial de segunda de servicio técnico.

Es el operario que hace trabajos cualificados de su especialidad que exigen una habilidad particular y conocimientos profesionales que no pueden ser adquiridos más que mediante una práctica intensa de la especialidad o un aprendizaje metódico, sancionado, si se tercia, por un certificado de aptitud profesional, pero sin haber llegado a adquirir la totalidad de conocimientos y la pericia de oficial de primera.

Debe hacer las funciones propias de su especialidad, con completa responsabilidad y conocimientos técnicos de electrónica y mecánica, pero se considera que sólo es capaz de ejecutar un 75% de los trabajos típicos de su oficio con completa habilidad. En los momentos en que encuentre dificultades, debe ser atendido por un oficial de categoría superior o encargado del servicio técnico.

Oficial administrativo de primera.

Es el empleado que actúa en las órdenes de una jefe, si tiene, y que bajo su propia responsabilidad hace con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa, como por ejemplo funciones de cobro y pago, cálculo de las nóminas, transcripción informática en programas contables, administración comercial y de marketing, funciones de caja y operaciones análogas y redacción de correspondencia con iniciativa propia. También se incluyen los telefonistas recepcionistas capacitados por expresarse en dos o más idiomas extranjeros.

Oficial administrativo de segunda.

Es quien, con iniciativa y responsabilidad restringida y con conocimientos de informática a nivel de usuario, efectúa operaciones auxiliares propias del oficial administrativo de primera, como por ejemplo contabilidad o coadyuvantes, organiza archivos o ficheros, despacha correspondencia y cumple otras funciones similares que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

Vendedor.

Es el empleado que, al servicio de una sola empresa, hace habitualmente viajes según una ruta previamente establecida para ofrecer el producto, exhibir el muestrario, hacer demostraciones, tomar nota e informar de pedidos y vigilar que se cumplan.

Dependiente de primera.

Es el empleado encargado de hacer las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos que debe despachar, de forma que pueda orientar al público sobre el uso al cual se destinan, sobre las novedades, etc. Debe vigilar el recuento de mercancías para pedir la reposición con suficiente antelación, así como la exhibición en escaparates y vitrinas. Además, tiene los conocimientos elementales de cálculo mercantil necesarios por efectuar las ventas.

Dependiente de segunda

Es el trabajador que, sin llegar a la categoría profesional de dependiente de primera, hace las tareas antes definidas con corrección, eficacia y responsabilidad.

Profesional de oficio de primera.

Se incluye en esta categoría a quien trabaje con iniciativa y responsabilidad propia y tenga aptitud por cumplir tareas propias de un oficio clásico, así como de los operadores de laboratorios, minilaboratorios (minilabs), foto instantánea, etc.

Profesional de oficio de segunda.

Dilluns, 17 d'octubre de 2011

Es el trabajador que, sin llegar a la categoría profesional del personal de oficio de primera, hace las tareas antes definidas con perfecta corrección, eficacia y responsabilidad.

Transportista repartidor.

Es quien, en posesión del permiso de conducir oportuno, tiene a cargo suyo un vehículo de la empresa y ejecuta las tareas propias de su conducción, a la vez que cumple tareas de reparto y carga y descarga, o bien colabora.

3. Grupo profesional 3.

1. Criterios generales.

Trabajos de ejecución autónoma que exigen habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Pueden comportar corresponsabilidad de mando.

2. Formación.

Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a bachillerato unificado polivalente, formación profesional, bachillerato o formación profesional de grado mediano.

Se incluyen en este grupo, sin excluir la incorporación de otras categorías no previstas en este Convenio, y a título meramente orientativo, las categorías profesionales siguientes:

Encargado de servicio técnico.

Es el trabajador técnicamente capacitado en electrónica y mecánica que, con conocimientos amplios de los aparatos propios del sector, esta al frente del servicio técnico, y que con mando sobre su personal dispone de todo el que le hace falta para el buen orden del trabajo y de la disciplina. Ha de orientar el personal sobre las funciones específicas de la misión de cada cual e informar y asesorar a la empresa sobre las particularidades técnicas que sean de interés.

Asimismo, debe facilitar al cliente toda la información y el asesoramiento que necesite sobre el funcionamiento normal de los equipos o de los aparatos propios de la actividad de la empresa, de acuerdo con la manera y el grado que exija su organización interna.

Jefe administrativo de primera.

Es quien, provisto o no de poder y actuando en las órdenes inmediatas de la jefe superior, si se tercia, tiene la responsabilidad directiva de una o más secciones y se encarga de darles unidad. Se incluyen también las personas que organizan o confecciona la contabilidad de la empresa.

Jefe de ventas.

Es quienes tienen a cargo suyo la realización de todas las operaciones de venta que se hacen en la empresa, así como la determinación de las orientaciones o de los criterios de acuerdo con los cuales se deben hacer. Es el responsable de la actuación de los vendedores que tiene a cargo suyo.

Encargado de establecimiento.

Esta al frente de un establecimiento del cual dependen sucursales en diferentes plazas, o bien asume la dirección superior de varias sucursales que están en la misma plaza.

Jefe de grupo.

Esta al frente de varias secciones o de un grupo de personas en los establecimientos o en las empresas que se organicen sobre estas secciones o grupos.

Jefe de sección.

Dilluns, 17 d'octubre de 2011

Esta al frente de una sección comercial, técnica, administrativa o de servicio, con mando directo o vigilancia del personal de dicha sección y con facultades para intervenir y disponer todo lo que haga falta para el buen orden del trabajo.

Jefe de almacén o de expediciones.

Esta al frente de un almacén y de su personal, y tiene a cargo suyo la reposición, la recepción, la conservación y el marcaje de las mercancías, el registro de la entrada y la salida, la distribución a las secciones y a las sucursales, el cumplimiento de los pedidos y la ordenación de los muestrarios, así como las otras tareas necesarias propias de su trabajo.

4. Grupo profesional 4.

1. Criterios generales.

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

Tareas complejas pero homogéneas que, sin implicar ninguna responsabilidad de mando, tienen, en cambio, un alto grado de contenido intelectual o interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

2. Formación.

Titulación a nivel de educación universitaria, formación profesional de grado superior o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

Se incluyen en este grupo, sin excluir la incorporación de otras categorías no previstas en este Convenio, y a título meramente orientativo, las categorías profesionales siguientes:

Titulado de grado mediano.

Es quien tiene un título de grado medio y cumple las funciones propias de su profesión.

Técnico informático.

Es el técnico titulado que, con conocimiento profundo del funcionamiento y de las posibilidades del sistema operativo de instalación, del software básico y del hardware, así como de todos los lenguajes de programación que se usan a la empresa, se encarga de seleccionar el sistema operativo que hace falta usar en la instalación y el software de comunicaciones y bases de datos más convenientes, efectúa las generaciones del sistema operativo y del software de comunicaciones y bases de datos y hace las actualizaciones oportunas, cosa que incluye las modificaciones proporcionadas por los suministradores de software. También analiza el rendimiento total de la instalación y efectúa las mejoras en el software y/o propone los cambios en el hardware necesarios por mejorar el rendimiento, crea y mantiene rutinas estándar y programas de utilidad que ayuden a mejorar el rendimiento de programación y asesora técnicamente todo el personal de informática que lo necesite, tanto en los aspectos de software como en los de hardware.

Jefe de personal.

Es quien, al frente de todo el personal de una empresa y con los conocimientos inherentes a su cargo, dicta las normas oportunas para la perfecta organización y la distribución del trabajo que tiene bajo su vigilancia, y también concede permisos, hace propuestas de sanciones, etc.

Encargado general.

Es el trabajador que, con conocimientos del trabajo de la empresa, esta al frente de toda la producción. Tiene como objetivo fundamental el aprovechamiento óptimo de la mano de obra y la maquinaria disponible, y se encarga de la formación, la disciplina, la asistencia y el perfeccionamiento profesional de sus subordinados, así como de la supervisión y el cuidado de herramientas y maquinaria, con la ayuda de otros empleados y dependiendo siempre de la dirección.

Dilluns, 17 d'octubre de 2011

5. Grupo profesional 5.

1. Criterios generales.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y un alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, la coordinación y la supervisión de funciones, hechas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen una responsabilidad concreta para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias procedentes del personal que pertenece al grupo profesional 0 o de la misma dirección, a los cuales debe dar razón de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de complejidad más alta, incluyendo la participación en la definición de los objetivos concretos que se deben hacer en un campo, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en el mencionado cargo de especialidad técnica.

2. Formación.

Titulación a nivel de educación universitaria, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo, o conocimientos profesionales equivalentes tras una experiencia acreditada.

Se incluyen en este grupo, sin excluir la incorporación de otras categorías no previstas en este Convenio, y a título meramente orientativo, las categorías profesionales siguientes:

Titulado de grado superior.

Es quien tiene un título de grado superior y ejerce en la empresa, de manera permanente y con responsabilidad directa, funciones propias y características de su título.

6. Grupo profesional 0.

1. Criterios generales.

El personal que pertenece a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desarrollo de la empresa.

Hace funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, recursos humanos y materiales de la empresa; la orientación y el control de las actividades de la organización de acuerdo con el programa establecido o la política adoptada; el establecimiento y el mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo en el desarrollo de la política comercial financiera.

Toma decisiones o participa en su elaboración. Ejerce altos lugares de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, las divisiones, los grupos, las fábricas, las plantas, etc., en qué se estructura la empresa y que responden siempre a la ordenación particular de cada una.

Se incluye en este grupo, sin excluir la incorporación de otras categorías no previstas en el presente Convenio, y a título meramente orientativo, la categoría profesional siguiente:

Director.

Esta a las órdenes inmediatas de la empresa, participa en la elaboración de la política de ésta y dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a cargo suyo.

Artículo 22

Categorías profesionales

Disposiciones generales.

La clasificación del personal consignada en este Convenio es meramente orientativa y no supone la obligación de tener cubiertas todas las plazas enunciadas si la necesidad y si el volumen de la empresa no lo requieren.

Dilluns, 17 d'octubre de 2011

Aun así, desde el momento mismo en qué haya en una empresa un trabajador que haga las funciones especificadas en la definición de una categoría profesional, este debe ser remunerado al menos con la retribución que el Convenio vigente asigna a la dicha categoría.

Todas las empresas afectadas por este Convenio están obligadas a calificar y clasificar las categorías que ocupen y no prevea el Convenio. A tal efecto, tanto las empresas como los trabajadores han de acudir a la Comisión Paritaria.

Acceso a las categorías de servicio técnico.

Por detener cualquiera de las categorías del servicio técnico definidas anteriormente, el personal que por su actividad crea que debe ser incluido en alguna de estas lo debe solicitar a la empresa mediante un escrito razonado. La empresa, también por escrito, ha de otorgar la mencionada categoría, o bien denegarla mediante un razonamiento que especifique las causas. Esta respuesta en un sentido o en el otro se ha de evacuar en el plazo máximo de 15 a contar de la solicitud.

La categoría de profesional de oficio es aplicable a los empleados que cumplan trabajos como por ejemplo técnicos de vídeo, técnicos de sonido, funcionamiento de minilaboratorios, técnicos en sistemas de tratamiento electrónico de la imagen, etc., y a todos los que trabajen en nuevas técnicas que se incorporen en el tratamiento de la imagen y el sonido en el sector.

Artículo 23

Promoción y ascensos

Los ascensos se deben sujetar al régimen siguiente:

1. El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza es de libre designación por la empresa.
2. Para el ascenso del resto de los trabajadores, las empresas han de establecer un concurso oposición basado en un sistema de carácter objetivo, tomando como referencia las circunstancias siguientes: titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber cumplido funciones de un grupo profesional superior y superar satisfactoriamente las pruebas que se establezcan a tal efecto.

El sistema de valoración elaborado por la dirección debe ser preceptivamente dictaminado por los representantes de los trabajadores. Si se produce un desacuerdo porque los representantes de los trabajadores consideran que el sistema carece de objetividad, las dos partes deben negociar una solución concordada en una reunión conjunta. Si a pesar de todo es materialmente imposible llegar a un acuerdo, queda abierta a los trabajadores la vía de reclamación ante la Inspección de Trabajo.

A efectos de asegurar la participación de los representantes de los trabajadores en los procedimientos por producir los ascensos, estos deben designar 2 representantes que deben participar en el tribunal del concurso oposición, con voz y sin voto.

Asimismo deben consignar en acta, levantada a tal efecto, sus objeciones.

En la aplicación de este artículo hace falta respetar el derecho de igualdad de todos los trabajadores a la promoción, sin que pueda haber discriminación de ninguna clase por razones de edad o sexo.

Sección 4

Movilidad funcional y geográfica

Artículo 24

Trabajos de categoría superior e inferior

1. En caso de necesidad, la empresa puede destinar el personal incluido en el ámbito de este Convenio a ocupar un lugar de categoría superior, por un plazo no superior a 6 meses ininterrumpidos. Mientras se encuentre en esta situación debe percibir la remuneración correspondiente a la función que efectivamente cumpla. El personal se debe reintegrar a su lugar anterior al cesar la causa que haya motivado el cambio.

Si un trabajador hace trabajos de una categoría superior durante más de 6 meses consolida la categoría superior.

Dilluns, 17 d'octubre de 2011

2. Si por necesidades de la empresa se destina un trabajador a trabajos de una categoría inferior a la que tiene asignada, conserva el salario correspondiente a su categoría. Esta situación no se puede prolongar durante más de 6 meses, y en caso de extrema necesidad la empresa, por mantener el trabajador en los trabajos de una categoría inferior, necesita la autorización de la autoridad laboral, con el informe preceptivo del Comité de Empresa o de los delegados de personal.

Si el cambio tiene origen en la petición del trabajador, hace falta asignarle el sueldo y la categoría que correspondan a la nueva situación, sin que esto comporte la renuncia a ningún derecho.

3. Las empresas deben intentar adaptar el personal cuya capacidad haya disminuido por edad, accidente, enfermedad u otras circunstancias, destinándolo a trabajos adecuados a sus condiciones.

Artículo 25

Movilidad geográfica, traslados y desplazamientos

1. Los traslados del personal se pueden hacer:

- a) Por solicitud del interesado.
- b) Por acuerdo entre la empresa y el trabajador.
- c) Por necesidades del servicio.
- d) Por permuta.

2. Si el traslado se hace a solicitud del trabajador, con la aceptación previa de la empresa, no tiene derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio, que se consideran como condiciones del nuevo puesto de trabajo y que le deben ser comunicadas por escrito, sin que esto comporte el desistimiento de ningún derecho irrenunciable.

3. Si el traslado se efectúa de común acuerdo entre la empresa y el trabajador, deben ceñirse a lo que convengan las dos partes con respecto a las condiciones del traslado, que deben establecer siempre por escrito.

4. En caso de traslado forzoso que no suponga la necesidad de un cambio de domicilio del empleado, las empresas están obligadas a suplir las diferencias que se produzcan por esta decisión y, si se tercia, a compensarlas. En ningún caso se puede producir un perjuicio económico para el trabajador.

Este traslado, puesto que no comporta un cambio de domicilio, no se considera en caso alguno una modificación substancial de las condiciones de trabajo, y en consecuencia no necesita ningún expediente ante la autoridad laboral.

5. En caso de que la empresa pretenda trasladar el centro de trabajo a otra localidad y esto suponga la necesidad que el empleado cambie de domicilio, es necesario ajustarse al procedimiento establecido en la legislación vigente en cada momento en materia de traslados.

6. Si por razón de un traslado forzoso en su trabajo uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si también es trabajador y está comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio, tiene derecho preferente a ocupar un puesto de trabajo igual o similar a lo que cumplía, si su empresa tiene el centro de trabajo en la localidad del nuevo domicilio conyugal.

7. Los trabajadores de la misma empresa y categoría que estén destinados a localidades diferentes pueden concertar la permuta de sus respectivos lugares, a reserva de lo que aquella decida en cada caso.

A tal efecto hace falta tener en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de los dos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que deban ser consideradas. Si se realiza la permuta, los trabajadores deben aceptar las modificaciones de salario a que pueden dar lugar y deben renunciar a cualquier indemnización por gastos de traslado.

Capítulo 3

Retribuciones

Sección 1

Estructura salarial

Dilluns, 17 d'octubre de 2011

Artículo 26

Complementos salariales

Se consideran complementos salariales los de carácter personal o los otros complementos no vinculados exclusivamente a las condiciones personales del trabajador o a la realización del trabajo en cantidad o calidad y que no hayan sido valorados a la hora de determinar el salario base. En particular, los más usuales serían el de trabajo penoso, tóxico y peligroso, los pluses de nocturnidad, de turnos, de cantidad y calidad en el trabajo y de carácter extrasalarial y los pluses personales de varias clases.

Estos complementos son debido a circunstancias de la producción o personales, que pueden ser variables según la actividad de las empresas y las condiciones en que se preste el trabajo. Para que existan estos complementos hace falta que, además, la dirección de la empresa los establezca o los pacte. Todo esto, salvo que estos complementos sean regulados por imperativo legal.

Artículo 27

Salario base de categoría

La estructura salarial comprende un salario base de categoría o salario de contratación, como retribución fija por unidad de tiempo, y, si procede, complementos salariales.

El salario base de categoría remunera tanto la jornada como los períodos de descanso de acuerdo con los términos establecidos por la norma legal.

Artículo 28

Salario base para el año 2010.

Las mesas salariales del anexo 1 corresponden al incremento del IPC real más el 0,20%.

Artículo 29

Revisión salarial futura

Las tablas salariales correspondientes al ejercicio 2011 se acuerda que se establezcan aplicando sobre las tablas del 2010, un porcentaje igual al experimentado por el IPC real estatal, más un 0,20%, con efectos a 1 de enero de 2011, siendo de efectividad inmediata, por parte de las empresas, tan pronto como se conozca el índice indicado.

No obstante, ambas representaciones han acordado dirigirse a sus representados, al objeto de aconsejar que se abonen a cuenta las cantidades que voluntariamente cada empresa estimen convenientes abonar, estableciéndose un mínimo obligatorio de 1%, cantidades que serán deducidas después de las tablas definitivas, por lo que publica provisionalmente la siguiente tabla:

Sección 2

Salario, gratificaciones y pluses

Artículo 30

Salario base de categorías

Vean en el anexo 1 la mesa de salario base de categoría.

Artículo 31

Gratificaciones extraordinarias

Las gratificaciones extraordinarias de Navidad, julio y beneficios, que hace falta abonar el 15 de diciembre, el 15 de julio y el 31 de marzo, respectivamente, consisten cada una en 1 mensualidad del salario base, el complemento personal y el complemento de antigüedad.

Estas gratificaciones deben abonarse prorrateadas en el tiempo de permanencia en la empresa, para el trabajador que ingrese o cese en el transcurso del año.

La empresa está facultada a prorratear la gratificación extraordinaria de beneficios en 12 mensualidades. Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se pueden prorratear las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.

Dilluns, 17 d'octubre de 2011

Artículo 32

Plus de antigüedad consolidado

El plus de antigüedad quedó consolidado a 31 de diciembre de 2001 con las condiciones establecidas en el Convenio anterior.

El plus de antigüedad consolidado no es absorbible ni compensable y cada año debe crecer en la misma cuantía en que suba en el Convenio colectivo.

Artículo 33

Plus de nocturnidad

Los productores de las empresas afectadas por este Convenio y que hacen su jornada laboral a partir de las 22 horas deben recibir en concepto de nocturnidad el 25% del salario base de categoría.

Capítulo 4

Tiempo de trabajo

Artículo 34

Jornada laboral

En las empresas afectadas por este Convenio se establece una jornada anual para toda la vigencia del convenio de 1.780 horas.

A la hora de establecer los cuadros horarios correspondientes, se reconoce a las empresas la facultad de adaptar sus horarios a sus propias necesidades de producción, con la única limitación de respetar el límite diario de 9 horas de trabajo.

Artículo 35

Distribución de la jornada

En el ámbito de la empresa, tras haberlo negociado y acordado con los representantes de los trabajadores o los trabajadores afectados, se puede establecer un calendario de distribución irregular de la jornada que implique la posibilidad de superar el límite máximo diario de 9 horas, de acuerdo con lo que prevé en el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores, respetando los descansos mínimos que fija ley.

Independientemente de esto, por circunstancias del mercado, acumulación de tareas, exceso, reducción o carencia de pedidos u otras causas análogas, el empresario, tras haberlo comunicado a la representación legal de los trabajadores y a los afectados, puede determinar que la jornada laboral sea superior o inferior a 40 horas semanales, durante un máximo de 16 semanas el año, continuas o discontinuas, regularizando la jornada hasta el límite de horas anuales correspondiente, sin otras limitaciones que el respeto al descanso mínimo entre jornadas y el máximo de 10 horas diarias y 50 de semanales.

La semana o las semanas en que la jornada sea superior o inferior a 40 horas semanales debe ser determinado por el empresario con preaviso de la decisión a los representantes de los trabajadores y a los afectados con 15 días de antelación.

El exceso de jornada motivado por la aplicación de la jornada irregular establecida en este artículo debe compensarse mediante jornadas completas de descanso, sin perjuicio de los acuerdos individuales a qué puedan llegar la empresa y el trabajador.

Artículo 36

Trabajo en día festivo

El personal de las empresas afectadas por este Convenio y que haga la jornada laboral los domingos o festivos debe recibir un complemento del 28% de su salario individual.

Independientemente de esto, el trabajo en día festivo no quiere decir un incremento de la jornada, de forma que cuando un trabajador deba prestar sus servicios un domingo o un festivo debe hacer el descanso correspondiente a lo largo de la semana en que trabaje el domingo o festivo.

Dilluns, 17 d'octubre de 2011

La comunicación del trabajo en día festivo, así como del descanso compensatorio, debe hacerse en el momento de elaborar el calendario laboral de la empresa y en todo caso con un mínimo de antelación de 1 mes.

Artículo 37

Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias serán compensadas preferentemente por descanso dentro de los 4 meses siguientes a su realización o deben abonarse en la cuantía que se pacte, que no puede ser inferior al valor de hora ordinaria.

Las horas extraordinarias compensadas por descanso dentro de los 4 meses siguientes a su realización no computan a efectos del límite máximo anual que establece el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, son voluntarias, a excepción de las horas cuya no realización produzca a la empresa graves perjuicios y de las necesarias por causas de fuerza mayor o casos en que sean compensadas con descanso.

Artículo 38

Vacaciones anuales

El personal afectado por este Convenio tiene 31 días naturales de vacaciones anuales retribuidas.

El período de ocio y su posible fracción deben ser concertadas de común acuerdo entre las empresas y sus empleados durante el primer trimestre del año. Se puede convenir dividir el período total en 2 fracciones.

Artículo 39

Licencias y permisos

1. El trabajador, con previo aviso y justificación, puede ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por los tiempos siguientes:

a) Hasta 16 días naturales en caso de matrimonio.

b) Hasta 10 días naturales en los casos de nacimiento de hijo.

c) Hasta 4 días naturales en los casos de accidente hospitalización, enfermedad grave o defunción de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si por este motivo el trabajador necesita hacer un desplazamiento fuera de la comunidad autónoma, el plazo es de hasta 6 días.

d) Hasta 2 días laborales por traslado del domicilio habitual, cuando se haya ejercido el derecho de licencia para un primer traslado de domicilio, deberá transcurrir un período de 3 años para tener derecho a una licencia por el mismo motivo.

e) Hasta 1 día natural por matrimonio del padre o la madre.

f) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

Si en una norma legal o convencional consta un período determinado, hace falta atenerse a lo que esta norma dispone en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.

Si el cumplimiento del deber antes mencionado comporta la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un período de 3 meses, el trabajador afectado puede pasar a la situación de excedencia, de acuerdo con el que regula el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, hace falta descontar el importe del salario al cual tiene derecho en la empresa.

g) Por ejercer funciones sindicales o de representación del personal, según los términos establecidos legalmente o convencionalmente.

Dilluns, 17 d'octubre de 2011

2. En los casos previstos en los apartados a), d), e) y f) del presente artículo, el trabajador debe preavisar la empresa con una antelación mínima de 15 días.

Todos los permisos se empiezan a disfrutar desde el día en que acontezca el hecho causante.

Artículo 40 Parejas de hecho

En relación a los permisos retribuidos se equiparán al matrimonio las parejas de hecho consideradas como tales de acuerdo con la normativa catalana, que justifiquen su estado mediante los 2 documentos siguientes:

1. Certificado de inscripción en el registro de parejas de hecho. De no existir registro en la población de residencia, el certificado se sustituirá por un acta notarial.
2. Declaración jurada, firmada por la pareja, en la que se hagan constar las señas personales del trabajador y las de su pareja, responsabilizándose en todo caso de la veracidad de los datos declarados, según el modelo del anexo 2 del Convenio.

Artículo 41 Calendario laboral

La empresa debe elaborar conjuntamente con la representación de los trabajadores el calendario laboral de empresa.

Capítulo 5 Suspensión del contrato

Artículo 42 Maternidad, excedencia por cura de hijos y lactancia

1. En caso de parto, la mujer tiene derecho a un período de descanso laboral de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en caso de parte múltiple a 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión debe distribuirse a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parte. En caso de defunción de la madre, el padre puede hacer uso de la totalidad o, si procede, de la parte que reste del período de suspensión.

Sin embargo, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al parte de descanso obligatorio para la madre, dado el caso que el padre y la madre trabajen, ésta, en iniciarse el período de descanso por maternidad, puede optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parte de una manera simultánea o sucesiva al de la madre, salvo que en el momento de hacerse efectiva la incorporación de la madre al trabajo haya algún riesgo para su salud.

2. En caso de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta 6 años, la suspensión tiene una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en caso de adopción o acogimiento múltiple a 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas, a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la cual se constituye la adopción. La duración de la suspensión es asimismo de 16 semanas en los casos de adopción o acogimiento de menores mayores de 6 años de edad si se trata de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o porque provienen del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión debe distribuirse a opción de los interesados, que pueden ejercerlo de manera simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

3. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, su suma no puede ser superior a las 16 semanas que prevén los apartados anteriores o a las que correspondan en caso de parte múltiple.

Los períodos a los cuales se refiere el presente artículo pueden hacerse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, con el acuerdo previo correspondiente entre los empresarios y los trabajadores afectados, según los términos que legalmente se determinen.

Dilluns, 17 d'octubre de 2011

4. Las trabajadoras tienen derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 3 años, por tener cura de cada hijo, tanto si lo es por naturaleza como por adopción, así como en los casos de acogimiento, a contar de la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento.

Los hijos sucesivos dan derecho a un nuevo período de excedencia que, si procede, agotará el que se hacía.

El período en que el trabajador esté en situación de excedencia de acuerdo con lo que establece este artículo es computable a efectos de antigüedad. El trabajador tiene derecho a asistir a cursos de formación profesional, convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo. Al finalizar este plazo, la reserva queda referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o de una categoría equivalente.

5. Las trabajadoras, por la lactancia de un hijo menor de 9 meses, tienen derecho a 1 hora de ausencia al trabajo, que pueden dividir en 2 fracciones. La mujer, a voluntad suya, puede sustituir este derecho por una reducción de media hora de su jornada con la misma finalidad. Pueden disfrutar indistintamente de este permiso tanto la madre como el padre si los dos trabajan.

6. A opción de los trabajadores, se podrá acumular el período de lactancia al de la baja por maternidad, siempre y cuando se haya comunicado por escrito a la empresa en el momento del inicio de la baja por maternidad. Esta acumulación tendrá el límite máximo de 10 días naturales.

Artículo 43

Excedencias voluntarias

Las empresas deben conceder la situación de excedencia voluntaria al personal de plantilla que, como mínimo, acredite una antigüedad de 1 año de servicio en la empresa, por un período de tiempo no inferior a 4 meses ni superior a 5 años. El mismo trabajador sólo puede volver a ejercer este derecho si han transcurrido 4 años desde el final de la excedencia anterior.

El trabajador excedente sólo conserva un derecho preferente al reingreso en las vacantes de categoría igual o similar al suyo disponible o que se produzcan en la empresa.

El tiempo de excedencia voluntaria no se computa a efectos de antigüedad.

La petición de reingreso debe hacerse dentro del período de excedencia. En caso de que algún trabajador en situación de excedencia no solicite el reingreso en las condiciones mencionadas considerarse que causa baja voluntaria en la empresa.

En cuanto al resto de las excedencias, debe atenderse a lo que dispone el Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo 6

Régimen disciplinario

Artículo 44

Régimen de las faltas y sanciones

Estas normas de régimen disciplinario pretenden el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y la defensa de los derechos y los intereses legítimos de los trabajadores y los empresarios.

La falta, independientemente de su calificación, requiere la comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hay.

Las sanciones que se puedan imponer se entienden sin perjuicio, de pasar el tanto de culpa a los tribunales si la falta cometida puede constituir un delito o falta, de dar razón a la autoridad gubernativa, si procede.

Dilluns, 17 d'octubre de 2011

Artículo 45 Acoso sexual

Se entiende como acoso sexual aquella conducta de carácter verbal o físico, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de la organización y dirección de la empresa por quien perteneciente a ella y conociendo o debiendo conocer que su comportamiento resulta ofensivo, reprobatorio y no deseado por la víctima, afecta al respeto y a la dignidad de persona, creando un entorno laboral ofensivo, hostil o intimidatorio.

Este acoso por parte de los compañeros o superiores jerárquicos, tendrá la consideración de falta grave o muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

Artículo 46 Acoso moral

Se entiende como acoso moral el factor de riesgo psico-social que se manifiesta con una conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud, etc.) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su puesto de trabajo, degradando su ambiente de trabajo o produciendo un daño psíquico o físico al trabajador afectado.

Este acoso por parte de compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta grave o muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

Cuando el acoso sea por parte del empresario el trabajador podrá instar la resolución de su contrato de trabajo en base a lo que establece el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, además de ejercer todas las otras acciones legales que le correspondan.

Artículo 47 Graduación de las faltas

Las faltas cometidas son sancionadas y se clasifican, atendiendo su importancia o trascendencia, en leves, graves o muy graves.

Artículo 48 Faltas leves

Son faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2. De 1 a 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de 1 mes inferiores a 30 minutos, siempre que de estos retardos no deriven, por la función especial del trabajador, en graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendada. En este último caso se califica de falta grave.
3. No cursar en 3 días la baja correspondiente si se falta al trabajo por un motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por un tiempo breve.
5. Cometer pequeños descuidos en la conservación del material.
6. No atender al público con la corrección y la diligencia debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
8. Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
9. Faltar 1 día al trabajo sin la autorización debida o una causa justificada.
10. La inobservancia de las normas y las circulares de la empresa, así como la desobediencia a los mandos, todo esto en materia leve.

Dilluns, 17 d'octubre de 2011

11. Cualquier otra falta de naturaleza análoga a las anteriores.

Artículo 49 Faltas graves

Se consideran faltas graves:

1. Más de 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo no justificadas, cometidos en el período de 1 mes.
2. Faltar 2 días al trabajo durante el período de 1 mes sin causa justificada. Si de estas faltas derivan perjuicios para el público se consideran muy graves.
3. Entregarse a juegos o distracciones, sean los que sean, estando de servicio.
4. Simular enfermedad o accidente.
5. La mera desobediencia a los superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica un menoscabo manifiesto para el trabajador o comporta un perjuicio notorio para la empresa, puede ser considerada como falta muy grave.
6. Simular la presencia de otro trabajador marcando o firmando por él.
7. Descuido importante en la conservación de los géneros o los artículos del establecimiento.
8. La carencia notoria de respeto o consideración al público.
9. Discusiones molestas con los compañeros de trabajo en presencia del público.
10. Hacer trabajos particulares durante la jornada sin el permiso correspondiente, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa.
11. La embriaguez fuera de acto de servicio vistiendo el uniforme de la empresa.
12. La reincidencia en más de 5 faltas leves en un trimestre, aunque sean de diferente naturaleza, si ha habido una sanción otra que la de amonestación verbal.
13. El abandono del trabajo en lugares de responsabilidad.
14. Cualquier otra falta de naturaleza análoga a las anteriores.
15. El acoso sexual y moral cuando en atención a los hechos y las circunstancias que concurran, no se pueda considerar como falta muy grave.

Artículo 50 Faltas muy graves

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. Más de 10 faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de 6 meses o 20 durante el año.
2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquier otra persona al servicio de la empresa con relación de trabajo con esta, o negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin la autorización expresa de la empresa.
3. El robo, el hurto o la malversación cometidos dentro o fuera de la empresa.
4. La embriaguez o el uso de drogas durante el servicio o fuera del servicio, siempre que este segundo caso sea habitual.
5. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa.

Dilluns, 17 d'octubre de 2011

6. Revelar datos de reserva obligada a elementos extraños a la empresa.
7. Dedicarse a actividades que la empresa haya declarado incompatibles en su reglamento de régimen interior.
8. Los maltratos de palabra u obra, el abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración hacia los superiores, o familiares suyos, así como a los compañeros y a los subordinados.
9. La blasfemia habitual.
10. La carencia de pulcritud, siempre que sobre este aspecto se haya llamado repetidamente la atención al trabajador o que produzca la queja justificada de los compañeros que trabajen en mismo local.
11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la tarea.
12. Originar peleas y trifulcas frecuentes con los compañeros de trabajo.
13. La reincidencia en una falta grave, aunque sea de diferente naturaleza, siempre que se cometa dentro del período de 6 meses desde la primera.
14. El acoso sexual y moral cuando en atención a los hechos y las circunstancias que concurren, supongan un daño físico o moral muy grave.

Artículo 51 Sanciones

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos que establece este Convenio. Las sanciones máximas que corresponde imponer en cada caso según las faltas cometidas son las siguientes:

Por faltas leves: amonestación verbal; amonestación por escrito; suspensión de sueldo y trabajo de hasta 2 días.

Por faltas graves: suspensión de sueldo y trabajo por un período máximo de 7 días.

Por faltas muy graves: suspensión de sueldo y trabajo por un tiempo no inferior a 10 días ni superior a 60 días; despido.

Artículo 52 Prescripción

La facultad de la empresa de sancionar prescribe al cabo de 10 días para las faltas leves, al cabo de 20 para las faltas graves y al cabo de 60 para las muy graves, todos estos plazos a contar de la fecha en que la empresa haya tenido mención de la comisión, y en todo caso a la cabeza de 6 meses de haberse cometido.

Capítulo 7 Disposiciones diversas

Artículo 53 Trabajo de la mujer embarazada

La mujer embarazada tiene derecho, desde el momento del diagnóstico del embarazo, cuando haya diferentes puestos de trabajo, al cambio de su lugar, si se demuestra que las condiciones laborales, de toxicidad, de peligrosidad, de penosidad, de materias primeras, etc., pueden influir negativamente en la trabajadora o en el feto. Hace falta asegurarle el mismo salario, la misma categoría y la incorporación a su lugar habitual cuando la trabajadora se reincorpore al trabajo tras el parte.

Para este cambio hace falta la certificación facultativa de la Seguridad Social.

La empresa debe designar la persona afectada por la permuta, la cual, atendido el carácter provisional de la situación, se debe reincorporar a su lugar anterior cuando la embarazada se reincorpore al trabajo tras el parte.

Las empresas deben conceder los permisos solicitados por las trabajadoras por hacer en horas laborables los ejercicios del parte sin dolor, con la justificación previa correspondiente. Estas ausencias son con cargo a las empresas.

Dilluns, 17 d'octubre de 2011

Artículo 54 Dietas

Si por necesidades del servicio se hacen viajes a lugares diferentes del lugar de residencia habitual, se han de abonar los gastos de locomoción y dietas o gastos de estancia y manutención debidamente justificadas.

Artículo 55 Seguro de vida y accidentes

Las empresas afectadas por este Convenio deben contratar un seguro de accidentes para sus trabajadores a los cuales sea aplicable este Convenio que garantice para el caso de defunción del asegurado y para el caso de incapacidad permanente absoluta derivadas de accidente de trabajo y "in itinere", tal y como las define la legislación laboral y de Seguridad Social vigente en su día, y en el momento en que sea calificado en firme como tal por el organismo que corresponda, los capitales siguientes:

a) Durante el año 2006.

Para los empleados comprendidos en los grupos profesionales 1, 2 y 3, el capital de 9.110,28 EUR.
Para los empleados comprendidos en los grupos profesionales 4, 5 y 0, el capital de 10.511,85 EUR.

b) En los años siguientes, estos capitales se deben revalorar de acuerdo con el IPC estatal.

Artículo 56 Ropa de trabajo

Las empresas están obligadas proporcionar a su personal la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria de sus empleados. También han de adaptar el uniforme a los casos de embarazo.

Artículo 57 Incapacidad temporal

Para los procesos de incapacidad temporal se establece sobre el subsidio reglamentario un complemento con cargo a la empresa que garantice el 100% del salario de cada trabajador en caso de enfermedad o accidente de trabajo con el límite de 18 meses. Las empresas tienen la facultad de hacer controles médicos asistenciales a todo el personal en situación de baja de incapacidad temporal. El coste corre a cargo a la empresa. Los delegados de personal y los comités de empresa deben colaborar con las empresas para controlar el absentismo y, de este modo, reducirlo al mínimo posible para el bien común.

Artículo 58 Ayuda por matrimonio

Todo el personal, sin discriminación de sexo, que al contraer matrimonio continúe prestando sus servicios en la empresa tiene derecho a percibir, en concepto de ayuda por matrimonio y por 1 sola vez, la cantidad de 70 euros.

En los años 2007-2008-2009 esta cantidad tiene el mismo incremento que el previsto para los salarios de aquellos años que se pacta en el presente Convenio.

Artículo 59 Premio por natalidad

El año 2006 el personal de las empresas afectadas por este Convenio deben recibir un premio de 70 euros por el nacimiento de cada hijo.

En los años 2007-2008-2009, esta cantidad tiene el mismo incremento que el previsto para los salarios de aquellos años pactado en el presente Convenio

Dilluns, 17 d'octubre de 2011

Artículo 60 Jubilación

La edad de jubilación obligatoria de los trabajadores afectados por este Convenio se establece en los 65 años, siempre que cumplan los requisitos legalmente establecidos en la disposición adicional 10 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en la redacción dada por la Ley 14/2005 de 1 de julio.

Al cesar un trabajador en la empresa por la contingencia de jubilación debe percibir como premio:

Si tiene entre 60 y 64 años:

Con 10 años de servicio en la empresa, 2 mensualidades.

Con 15 años de servicio en la empresa, 3 mensualidades.

Con 20 años de servicio en la empresa, 4 mensualidades.

Con 25 años de servicio en la empresa, 5 mensualidades.

Si tiene 65 años:

Con 15 años de servicio en la empresa, 2 mensualidades.

Con 20 años de servicio en la empresa, 3 mensualidades.

Con 25 años de servicio en la empresa, 4 mensualidades.

Artículo 61 Ayuda por defunción

En caso de defunción del trabajador, con 1 año al menos de permanencia en la empresa, esta queda obligada a satisfacer a su derechohabiente el importe de 2 mensualidades iguales a la última que el trabajador percibía, incrementada con todos los emolumentos inherentes a esta.

Capítulo 8 Seguridad y salud laboral, medio ambiente

Artículo 62 Seguridad y salud laboral

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes, que consideran que para lograrlo hace falta el establecimiento y la planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tenga como finalidad la eliminación o la reducción de los riesgos en su origen, a partir de la evaluación y adoptando las medidas necesarias tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa por adaptar el trabajo a la persona y proteger la salud.

En todas las materias que afecten la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores son aplicables las disposiciones que prevén la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, y la normativa concordante.

Artículo 63 Medio ambiente

Las partes firmantes de este Convenio consideran necesario que las empresas actúen de una manera responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando una gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y las preocupaciones de la sociedad.

A tal efecto, el conjunto del sector incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio ha de adoptar una actitud permanente, responsable y visible en materia de medio ambiente y, a la vez, conseguir que el esfuerzo que cumpla en este campo, y que se haga en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y valorados adecuadamente por la sociedad y por las administraciones competentes.

Dilluns, 17 d'octubre de 2011

Todo esto debe ser objeto de una preocupación permanente y compartida, tanto de la dirección de la empresa como de los representantes de los trabajadores.

Capítulo 9

Derechos de representación sindical

Artículo 64

Representación sindical

a) Acción sindical

1. Las empresas deben respetar el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; no pueden sujetar la ocupación de un trabajador a la condición que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, como tampoco despedir un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra manera debido a su afiliación o actividad sindical.

2. Los trabajadores afiliados a sus sindicatos, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, podrán:

Constituir secciones sindicales en conformidad con el que establecen los estatutos del sindicato.

Hacer reuniones, con previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

Recibir la información que los remita su sindicato.

3. Las secciones sindicales sobre los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa o dispongan de delegados de personal tienen los derechos siguientes:

Con el fin de facilitar la difusión de los avisos que puedan interesar los afiliados al sindicato y los trabajadores en general, que la empresa ponga a su disposición tablones de anuncios, que hace falta situar en el centro de trabajo y en un lugar que garantice el acceso adecuado de los trabajadores.

A la negociación colectiva de acuerdo con los términos que establece la legislación específica.

4. Quienes detengan cargos electos de ámbito provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas tienen derecho:

Al goce de los permisos no retribuidos necesarios para el desempeño de las funciones sindicales propias de su cargo. Por acuerdo se pueden establecer limitaciones al goce de estos permisos en función de las necesidades del proceso productivo.

A la asistencia y a el acceso a los centros de trabajo por participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, con previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de este derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

5. Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa, o trabajadores que no tengan ningún cargo pero que sean designados por su central para esta función, tienen derecho a la concesión de los permisos retribuidos necesarios para el ejercicio adecuado de su tarea como negociadores.

6. Las centrales sindicales pueden cumplir su actividad en la empresa con llenas garantías para un funcionamiento eficaz. A tal efecto disponen de 12 horas anuales para la realización de reuniones con sus afiliados dentro la empresa.

Artículo 65

Los delegados sindicales

1. En los centros de trabajo que ocupen más de 175 trabajadores, independientemente de la clase de su contrato, las secciones sindicales que se puedan constituir por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa han de estar representadas, a todos los efectos, por delegados sindicales escogidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

Dilluns, 17 d'octubre de 2011

2. El número de delegados sindicales por cada sección sindical sobre los sindicatos que hayan obtenido el 10% de los votos en la elección al comité de empresa se determina según la escalera siguiente:

De 175 a 750 trabajadores por centro de trabajo: 1.

De 751 a 2.000 trabajadores por centro de trabajo: 2.

De 2.001 a 5.000 trabajadores por centro de trabajo: 3.

De 5.001 adelante por centro de trabajo: 4.

Las secciones sindicales de los sindicatos que no hayan obtenido el 10% de los votos deben ser representadas por 1 solo delegado sindical.

El sindicato que alegue tener derecho a ser representado mediante una titularidad personal en cualquier empresa lo ha de acreditar fehacientemente ante la empresa, y acto seguido debe reconocer al mencionado delegado sindical su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

3. Funciones de los delegados sindicales.

3.1 Ejercen la representación y la defensa de los intereses del sindicato que representan y de sus afiliados en la empresa y sirven de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.

3.2 Pueden asistir a las reuniones del comité de empresa, del comité de seguridad e higiene en el trabajo y de los comités paritarios de interpretación con voz y voto.

3.3 Tienen acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del comité de empresa, de acuerdo con el que regula la ley, y están obligados a guardar secreto profesional en las materias en que legalmente sea procedente. En caso de que no formen parte del comité de empresa, tienen las mismas garantías y los mismos derechos que la ley reconoce a los miembros del comité de empresa.

3.4 Deben ser escuchados por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten los trabajadores en general y los afiliados a su sindicato en particular.

3.5 Asimismo, deben ser informados y escuchados por la empresa con carácter previo:

a) Sobre los despidos y las sanciones que afecten los afiliados al sindicato.

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de ocupación, traslado de trabajadores si tiene carácter colectivo o del centro de trabajo en general y, sobre todo, proyectos de acción empresarial que puedan afectar substancialmente los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

4. Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa tienen derecho a la utilización de un local adecuado por llevar a término sus actividades en las empresas o los centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

5. Los delegados sindicales o trabajadores que no ejerzan ningún cargo pero que sean designados por su central tienen permisos retribuidos para las sesiones de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio y de las comisiones técnicas creadas en virtud de este Convenio, aunque los temas que se tracen no afecten su empresa.

Artículo 66
Derechos y garantías

Los delegados o miembros de los comités de empresa tienen las garantías que los reconoce el Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, disponen del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determina y de la garantía que prevé el artículo 9.2 de la LOLS.

Dilluns, 17 d'octubre de 2011

Sin ultrapasar el máximo legal, las horas retribuidas de que disponen los miembros de comités o delegados de personal pueden ser consumidas por prever la asistencia a cursos de los delegados sindicales, delegados de personal y miembros del Comité de Empresa las retribuciones de los cuales estén fijadas en parte por comisiones sobre ventas. Desde el momento de ser elegidos, y durante la utilización de las horas de garantía, deben percibir el importe correspondiente a la media de comisión obtenida durante los días efectivamente trabajados del mes en cuestión.

En caso de que el número de días trabajados en el mes por acumulación de horas no sea significativo, hace falta tomar como referencia para el cálculo del que establece el párrafo primero el último mes de trabajo sin incidencia significativa de las horas sindicales organizadas por el sindicato, el instituto de formación u otras entidades.

Artículo 67 Información

Los sindicatos firmantes del presente Convenio colectivo pueden remitir información a todas las empresas que dispongan de una afiliación suficiente y apreciable, a fin de que esta sea distribuida fuera de horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de esta práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Estos sindicatos pueden insertar comunicaciones en el tablón de anuncios destinado a tal efecto. Se debe hacer llegar una copia a la dirección o a la persona que ejerza la titularidad del centro, sin que esta entrega obligatoria de la copia suponga un trámite de autorización para la inserción de la comunicación.

Artículo 68 Cuotas sindicales

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o a los sindicatos que prevé este Convenio, las empresas deben descontar en nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de esta operación debe remitir a la dirección de la empresa un escrito expresando claramente el orden de descuento y la cuantía de la cuota. El importe de los descuentos se debe entregar a los representantes de las centrales acreditados ante la empresa.

Artículo 69 Crédito horario

Los miembros del comité de empresa o los delegados de personal disponen de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la escalera siguiente:

Hasta 100 trabajadores, 20 horas.
De 101 a 250 trabajadores, 25 horas.
De 251 a 500 trabajadores, 35 horas.
De 501 a 750 trabajadores, 40 horas.
De 751 adelante, 45 horas.

Artículo 70 Sistema de acumulación de horas

Los delegados o miembros del comité de empresa pueden renunciar a todo o aparte del crédito de horas que la ley en cuestión los reconozca a favor de otro o de otros delegados o miembros del comité de empresa o delegado sindical. Para que esto tenga efecto, la cesión de horas debe ser presentada por escrito, consignando los aspectos siguientes: nombre del cedente y del cesionario, número de horas cedidas y período por el cual se efectúa la cesión, que debe ser por meses completos, con un mínimo de 3 meses y hasta un máximo de 1 año, y siempre de antemano respeto a la utilización de las horas por el cesionario o los cesionarios. En caso de acumulación, esta sólo puede llegar hasta el 50% de la jornada diaria.

Capítulo 10 Formación profesional

Artículo 71 Formación profesional

Dilluns, 17 d'octubre de 2011

Los representantes de los trabajadores y de las empresas son conscientes de la necesidad de adelantar conjuntamente a un modelo de profesionalización y especialización del sector, dónde la formación profesional tiene un carácter estratégico ante los procesos de cambio tecnológico y social.

Por eso es por lo que sólo desde el diálogo y la colaboración se puede adelantar en la consecución de los objetivos planteados, que permitan la modernización de las empresas y una mayor capacidad competitiva, que dependen en gran parte de un adecuado nivel de calificación profesional tanto de los trabajadores como de los empresarios, por lo cual se acuerda:

1. Trabajar en el marco de la formación continuada para conseguir un sector profesionalizado y capacitado.
2. Crear una comisión mixta denominada Comisión de Profesionalización del Sector de Comercio e Importadores de Artículos Fotográficos, Vídeo y Sonido, para conseguir los objetivos anteriores, con las competencias siguientes:
 - a) Planificar y desarrollar un programa de formación profesional continuada para el sector, velando para que tanto la programación como la impartición de las acciones formativas se ajusten a las necesidades de formación de los trabajadores y empresas, procurando la orientación a los objetivos estratégicos y a las variaciones del mercado del sector.
 - b) Entender de las solicitudes de formación continuada, de su financiación y de la impartición de cursos de formación.
 - c) Promover iniciativas para pedir subvenciones tanto en el marco de programas para la formación como de acciones complementarias y de acompañamiento a la formación.
 - d) Promover iniciativas y estudios para establecer los criterios de vinculación de la formación profesional continuada y su conexión con el sistema de clasificación profesional que define este Convenio.
 - e) Articular medios con el fin de conseguir que las acciones programadas lleguen al conocimiento del máximo número de trabajadores y empresas, así como facilitar la participación.
 - f) Defender la identidad y el protagonismo del sector en la sociedad.
3. La Comisión creada puede adquirir identidad propia, en forma de fundación u otra figura legal que acuerden, que en ningún caso puede tener finalidad de lucro y con la representación que se decida.
4. La Comisión se debe dotar de un reglamento de funcionamiento interno. Con este fin las dos partes se comprometen a reunirse para el desarrollo de este apartado durante la vigencia del presente Convenio.
5. Las dos partes reconocen la importancia de la formación y de la promoción profesionales como medida incentiva para la calificación profesional, por lo cual cuando la empresa considere necesaria la realización de cualquier tipo de cursillo que necesite la utilización de tiempo fuera de la jornada laboral se debe compensar con jornada normal o su equivalente económico. El tiempo dedicado a la formación profesional de la jornada laboral se entiende como jornada efectiva de trabajo. En caso de que sea el trabajador quien decida acudir a cualquier tipo de curso o estudios, hace falta atenerse a lo que prevé la normativa laboral sobre este aspecto, incluyendo lo que establece el Convenio.
6. Las empresas deben promover su participación en las diferentes iniciativas que desarrollan los cursos de formación profesional continuada. Estos cursos se han de ajustar a las normas siguientes:
 - a) Se pueden impartir acciones formativas dentro o fuera de la jornada laboral, retribuyendo los trabajadores que asistan con el salario normal que percibirían dentro su jornada laboral ordinaria.
 - b) Hace falta tener en cuenta las necesidades de la organización del trabajo en las empresas para el desempeño adecuado de las acciones formativas previstas para evitar posibles desajustes en el desarrollo de la actividad normal de las empresas.
 - c) También se deben tener en cuenta las características profesionales de los trabajadores para atender y orientar sus solicitudes de participación en las acciones formativas más adecuadas tanto para el trabajador como para las necesidades de las empresas.
 - d) Fuera de la jornada laboral, es obligación del trabajador la asistencia puntual al curso de que se trate, siempre que se haya comprometido a hacerlo, así como la obtención del máximo aprovechamiento de las enseñanzas que se impartan.

Dilluns, 17 d'octubre de 2011

e) Las faltas de asistencia, puntualidad o aprovechamiento en el curso de formación profesional continuada son consideradas como si se trataran de faltas de asistencia, puntualidad o diligencia en el trabajo, y sancionadas en consecuencia.

Capítulo 11

Interpretación del Convenio y resolución voluntaria de los conflictos colectivos.

Artículo 72

Composición y funciones de la Comisión Paritaria.

De acuerdo con lo que prevén las partes deliberantes del Convenio, se constituye una Comisión Paritaria con competencia de todas aquellas cuestiones previstas en la letra h) del apartado 3 del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, en los términos desarrollados en el artículo 2 del Real Decreto Ley 7/2011, de 10 de junio, así como para la vigilancia, el cumplimiento y la interpretación del que se pacta, integrada por 2 vocales de la representación económica y 2 de la social, además, si se tercia, de los asesores respectivos. Los vocales económicos son nombrados por la patronal Gremio de la Fotografía y la Imagen de Cataluña, con domicilio en la calle de Aribau, 265, 1r 1a, 08021 Barcelona, y los vocales sociales, por las centrales sindicales UGT y -CCOO, en Barcelona.

La Comisión Paritaria ha de emitir informes a instancia de cualquier parte afectada por este Convenio ante la cual se planteen problemas concretos.

Solución de conflictos laborales (no judicial).

A efectos de solventar los conflictos colectivos o plurales que puedan presentarse, tanto de carácter jurídico como de interés, derivados de la aplicación o interpretación de este Convenio, sin perjuicio de las facultades y competencias atribuidas a la Comisión Paritaria, ambas partes negociadoras, en representación de los trabajadores y las empresas incluidas en su ámbito funcional y del mismo modo a los efectos de dar cobertura a los supuestos previstos en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo y desarrollados en la letra g) del apartado 3 del Artículo 85 del Estatuto de lo Trabajadores, en los términos desarrollados en el artículo 2 del Real Decreto Ley 7/2011, de 10 de junio, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación, mediación o arbitraje del Tribunal Laboral de Catalunya para solucionar todos aquellos e incluso aquellos de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal a los efectos de lo dispuesto en los artículos 63 y 154 de la Ley de Procedimiento Laboral.

Disposición final.

Cláusula de inaplicación salarial.

El porcentaje de incremento salarial establecido en la vigencia de este Convenio tiene un tratamiento excepcional, y no es de aplicación necesaria y obligada por las empresas que acrediten de una manera objetiva y fehaciente situaciones económicas negativas, para no comprometer la estabilidad económica ni la viabilidad. Asimismo, se deben tener en cuenta las previsiones para los años siguientes.

Las empresas deben comunicar por escrito a los representantes de los trabajadores o, si no tienen, a sus trabajadores, las razones que justifican esta decisión en el plazo de 20 días a contar de la fecha de publicación del Convenio.

Hace falta remitir necesariamente una copia de esta comunicación a la Comisión Paritaria del Convenio.

Las empresas han de aportar la documentación necesaria (memoria explicativa, balances, cuenta de resultados) en los 10 días siguientes a la comunicación. Dentro de los 10 días naturales posteriores, las dos partes deben mirar de acordar las condiciones de la no-aplicación salarial, así como la manera y el plazo de recuperación del nivel salarial, teniendo en cuenta también las consecuencias en la estabilidad de la ocupación.

Hace falta remitir una copia del acuerdo a la Comisión Paritaria.

Si no hay acuerdo, las dos partes lo deben comunicar por escrito a la Comisión Paritaria del Convenio, que ha de emitir un dictamen en los 10 días siguientes.

Si continúa el desacuerdo, las partes se deben someter al Tribunal Laboral de Cataluña.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 17 d'octubre de 2011

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y a mantener en la máxima reserva la información que hayan recibido y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia del que establecen los párrafos anteriores, y se comprometen a mantener, pues, el secreto profesional.

Disposición adicional

La descripción del artículo 21 del presente Convenio respecto al contenido funcional de cada una de las categorías incluidas en los diferentes grupos profesionales es de carácter meramente orientativo y no limitador, por lo cual en esta descripción no se mencionen específicamente determinadas actividades que se desarrollan efectivamente en cada categoría no significa que queden excluidas.

Las funciones de cada categoría profesional que constan en la sección 3 a del presente Convenio son sin perjuicio de cualquiera de otras que se haya ido cumpliendo hasta ahora.

Disposición transitoria

Seguidamente se detallan las tablas salariales finales para el Ejercicio 2010:

1. Tabla de salario base del año 2010 con la regularización del 3,00 IPC real, más el 0,20.

ANEXO 1

Tabla de salario base de los años 2010.

1. Modificación de tablas definitivas para el año 2010 con la regularización del 3 % del IPC real + 0,20.

G: grupo profesional; C: categoría; SM: salario mes; SA: salario año.

| G | CATEGORIA | Mensual | Anual |
|---|--------------------------------|----------|-----------|
| 1 | Ayudante | 805,91 | 12.088,61 |
| 1 | Auxiliar Administrativo 1ª | 894,95 | 13.424,22 |
| 1 | Auxiliar Administrativo 2ª (*) | 620,39 | 9.305,88 |
| 1 | Mozo especialista | 937,70 | 14.065,49 |
| 1 | Mozo de almacén | 796,68 | 11.950,25 |
| 1 | Vigilante o portero | 805,91 | 12.088,61 |
| 1 | Limpiador | 6,90 | 103,57 |
| 1 | Aprendiz (*) | 617,82 | 9.267,28 |
| 2 | Oficial 1ª servicio técnico | 1.136,30 | 17.044,56 |
| 2 | Oficial 2ª servicio técnico | 999,83 | 14.997,46 |
| 2 | Oficial administrativo 1ª | 1.127,12 | 16.906,84 |
| 2 | Oficial administrativo 2ª | 990,99 | 14.864,82 |
| 2 | Vendedor | 1.146,62 | 17.199,28 |
| 2 | Dependiente de 1ª | 1.127,12 | 16.906,84 |
| 2 | Dependiente de 2ª | 1.029,96 | 15.449,39 |
| 2 | Profesional oficio de 1ª | 1.082,14 | 16.232,04 |
| 2 | Profesional oficio de 2ª | 952,48 | 14.287,25 |
| 2 | Transportista repartidor | 937,70 | 14.065,49 |
| 3 | Encargado servicio técnico | 1.453,53 | 21.802,90 |
| 3 | Jefe administrativo 1ª | 1.680,08 | 25.201,17 |
| 3 | Jefe de venta | 1.786,46 | 26.796,97 |
| 3 | Encargado establecimiento | 1.238,73 | 18.580,95 |
| 3 | Jefe de Grupo | 1.384,32 | 20.764,82 |
| 3 | Jefe de sección | 1.224,09 | 18.361,42 |
| 3 | Jefe de almacén o expediciones | 1.564,02 | 23.460,33 |
| 4 | Titulado de grado medio | 1.384,32 | 20.764,82 |
| 4 | Técnico informático | 1.384,32 | 20.764,82 |
| 4 | Jefe de personal | 1.786,46 | 26.796,97 |
| 4 | Encargado general | 1.786,46 | 26.796,97 |
| 5 | Titulado grado superior | 1.786,46 | 26.796,97 |
| 0 | Director | 1.959,70 | 29.395,43 |

Dilluns, 17 d'octubre de 2011

(*) Corresponden a contratos de formación.

Anexo 2

MODELO PAREJAS DE HECHO.

Fecha:

Nombre empresa:

Nombre trabajador:

DNI:

Fecha de nacimiento:

Nombre de su pareja:

DNI:

Fecha de nacimiento:

Domicilio común

Dirección:

Código postal:

Población:

DOCUMENTACIÓN NECESARIA Y QUE SE ADJUNTA:

Fotocopia DNI trabajador.

Fotocopia DNI pareja.

Certificado de inscripción en el registro de parejas de hecho o acta notarial de pareja de hecho.

Certificado de empadronamiento.

El Sr. (nombre y apellidos), y la Sra. (nombre y apellidos), declaran bajo juramento o promesa que son pareja de hecho, de acuerdo con lo que establece la normativa catalana al respeto y que los datos aquí declarados son totalmente ciertos y veraces.

(Firmas).

Barcelona, 29 de setembre de 2011

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès